



# Fra strategia e identità

## Programma di ricerca e formazione Cisl 2015-2016

Introduzione di Annamaria Furlan



EDIZIONI **LAVORO**

© copyright 2015  
Edizioni Lavoro Roma  
via Salaria, 89

composizione e copertina: Typeface, Cerveteri (Roma)  
finito di stampare nel maggio 2015  
dalla tipolitografia Empograph  
Villa Adriana (Roma)

# Sommario

## **Introduzione**

### **Per un sapere autonomo, diffuso, pragmatico**

*di Annamaria Furlan*

7

## **Ricerca e formazione: tra strategia e identità**

*di Giuseppe Gallo*

11

## **Per una Cisl giovane: un anno a San Domenico**

*di Aldo Carera*

17

## **Coinvolgimento e impegno dell'organizzazione**

Camposcuola

Contrattazione e Responsabilità, Bilateralità

e Sviluppo delle professionalità e delle competenze

23

## **Percorsi di accesso al ruolo e di sviluppo del ruolo**

Corso nuovi dirigenti 2015-2016

25

Corso giovani Cisl

27

Seminari di cultura e storiografia sindacale

31

## **Sviluppo e specializzazione delle competenze**

Teoria e tecniche di negoziazione partecipativa

36

Gestione finanziaria

41

Contrattualisti territoriali esperti nuovo welfare

43

La formazione di base per i delegati Rsu e Rsa

45

Costruire la rete Cisl per una progettazione europea efficace

47

L'azione sindacale a livello europeo e globale

Radici, attualità e prospettive

51

Salute e sicurezza del lavoro e ambiente

53

Cisl e nuove strategie di comunicazione

55

Le politiche a sostegno delle famiglie: la contrattazione sociale e l'azione sindacale della Cisl

57

|   |    |
|---|----|
| Master di diritto del lavoro  | 62 |
| Il rapporto di lavoro e la sua regolazione  | 64 |
| Analisi economico-finanziaria di impresa, gestione delle crisi e ristrutturazioni aziendali per contrattualisti dei settori privati | 66 |
| Gestione organizzativa  | 70 |
| Gestione adempimenti assemblea organizzativa  | 72 |
| <b>Aggiornamento strategico</b>   | 73 |
| Le sfide del diritto del lavoro e del diritto sindacale   | 75 |
| Finanza pubblica, fisco per la crescita e fiscalità locale  | 77 |
| Responsabilità sociale: un nuovo campo di azione per le relazioni industriali del futuro  | 80 |
| Economia reale, investimento socialmente responsabile e sviluppo locale: una sfida e un'opportunità per i fondi pensione            | 83 |
| <b>Corsi di formazione e progetti di ricerca europei</b>  | 85 |
| Politiche organizzative e di comunicazione per rafforzare la sindacalizzazione dei lavoratori dipendenti                            | 87 |
| Corsi europei in partenariato con Etui che verranno realizzati nel corso del 2016   | 89 |
| Progetti europei  | 91 |

## **Introduzione**

### **Per un sapere autonomo, diffuso, pragmatico**

*di Annamaria Furlan\**

La Cisl è un soggetto politico autonomo. Ispirato dai suoi specifici valori etici e politici: la centralità della persona alla valorizzazione della quale devono ordinarsi la società e lo Stato; la solidarietà e la giustizia sociale, condizioni per conquistare stabilmente l'ideale di pace.

La distanza tra i valori e gli ideali della Cisl e le condizioni del mondo storico reale descrivono lo spazio di azione del suo riformismo radicale e responsabile.

L'art. 2 dello Statuto confederale ne definisce gli orientamenti e gli obiettivi generali. Più precisamente: definisce le coordinate strategiche del nostro riformismo.

Nell'articolazione della nostra soggettività politica la ricerca e la formazione occupano uno snodo decisivo. La ricerca contribuisce, infatti, a tradurre i valori etici e politici ed i principi riformisti nella specifica strategia attraverso la quale la Cisl interviene, in un momento storico determinato, nel suo spazio economico e sociale di azione.

La ricerca è, pertanto, elemento di mediazione e di supporto decisivo per l'elaborazione di una strategia storicamente determinata ed efficace in uno specifico segmento di storia, ovvero intermedia il rapporto tra valori e principi, da un lato, e concretezza strategica, dall'altro.

Senza una funzione di ricerca rigorosa, valori e principi possono essere, lodevolmente, proclamati e testimoniati ma non incorporati in una strategia che guida l'azione di un soggetto politico ed incide sul cambiamento storico.

D'altro canto, un soggetto politico senza un proprio sistema di ricerca e di conoscenza non ha alcuna garanzia di autonomia ed è esposto a rischi elevati di subalternità teorica e politica.

La ricerca indipendente opera, quindi, all'incrocio di una doppia possibilità costitutiva per un soggetto politico: la possibilità della concretezza strategica in una determinata fase storica e la possibilità che quella strategia sia autonoma.

Consegue dalle brevi considerazioni che precedono il carat-

\* *Segretario generale Cisl.*

tere decisamente rilevante del rigore teorico e del rango scientifico della ricerca. Quindi del processo generativo attraverso il quale la ricerca produce i suoi risultati.

La Cisl è un soggetto politico che rappresenta il lavoro attraverso una rete capillare e diffusa sull'intero panorama aziendale e territoriale nazionale. Dispone, pertanto, di una rete differenziata di Osservatori in grado di leggere le situazioni e di elaborare le esperienze. È l'intelligenza collettiva diffusa della Cisl.

Ad essa bisogna ricorrere per produrre ricerca, conoscenza, sintesi, autonomia, strategia.

È ciò che stiamo facendo.

Nel percorso di rivisitazione strategica la Segreteria e l'Esecutivo confederali hanno, infatti, coinvolto, in forme sistematiche, l'Ufficio studi, il Centro studi, i Dipartimenti confederali e tre gruppi di lavoro nelle regioni del Nord, del Centro e del Sud rispettivamente dedicati al welfare decentrato territoriale ed aziendale, alle politiche per i giovani, ai fondi strutturali ed alla riformulazione della questione meridionale.

È la conferma di un metodo che intendiamo proseguire coinvolgendo sui temi via, via prioritari della ricerca tutti gli Osservatori centrali e periferici a sostegno della sintesi strategica di competenza dell'Esecutivo e della Segreteria confederali.

Si tratta di un processo capillarmente induttivo, la cui pienezza di sintesi risulta dalla ricchezza dei giacimenti di conoscenza collettiva ai quali attinge.

Non è un processo gerarchico, verticale, ad una via. È un processo circolare, a molte vie, plurale.

In quanto tale ad esso è immanente l'auto verifica costante, ovvero la valutazione dell'adeguatezza delle strategie elaborate all'evoluzione dei contesti e della storia.

Mentre la ricerca è supporto strategico, nel senso in breve definito, la formazione è presidio identitario dinamico.

Si tratta di una questione delicata e complessa. L'identità non è esaurita dalla storia dei Congressi, dei dibattiti, dei gruppi dirigenti, delle grandi battaglie epocali o delle silenziose tutele quotidiane.

Se dovessi ridurre all'essenziale la questione identitaria direi che l'identità coincide con la lucida coscienza dei valori e dei principi costitutivi associata, organicamente, alla capacità di pensarne e di gestirne, in forme innovative, la coerente modulazione strategica in un momento storico determinato e specifico. In questo senso l'identità è una conservazione innovativa, ossimoro obbli-

gato che mette in relazione inscindibile il presidio dei valori e dei principi etici e politici (la conservazione) e la capacità di reinventarne le forme coerenti nel travaglio della storia (l'innovazione).

È la mia lettura da militante, non da storica.

Per chiarire il mio pensiero farò, tuttavia, un esempio significativo che mi viene offerto dalla ricchissima storia del Cisl.

Intorno alla metà degli anni Cinquanta, la Cisl elaborò una proposta di grande lungimiranza nota come Progetto di risparmio contrattuale.

Essa consisteva nella libera possibilità, da parte dei lavoratori, di destinare quote del salario di produttività ad un Fondo comune, di proprietà dei lavoratori e gestito da professionisti da loro scelti, il cui compito risiedeva nell'acquisto di azioni e di obbligazioni delle imprese, rafforzandone il capitale e sostenendone il credito, così da esercitare un'efficace azione di propulsione degli investimenti, dell'occupazione, dei redditi, della domanda, dello sviluppo economico e sociale del Paese.

Al di là dei dettagli tecnici e dell'esito della proposta, che non intendo approfondire, in questa sede mi preme far emergere la coerenza e la ricchezza della traduzione strategica dei valori e dei principi in quel momento storico specifico.

C'è la partecipazione del lavoro alla determinazione dello sviluppo dell'impresa attraverso la contrattazione delle variabili principali dell'organizzazione del lavoro e della distribuzione degli incrementi di produttività, ovvero attraverso una visione delle relazioni sindacali ispirata alla democrazia industriale; c'è la partecipazione, coordinata, del lavoro alla determinazione dello sviluppo del Paese, attraverso il Fondo comune di investimento alimentato dal risparmio contrattuale dei lavoratori.

Partecipazione diffusa, micro e macroeconomica, che compendia la visione della democrazia partecipativa come complemento della democrazia rappresentativa.

Si tratta di una strategia che incorpora uno straordinario segno identitario.

Veniamo all'oggi. Alla legge delega di riforma fiscale di iniziativa popolare, in grado di produrre un beneficio fiscale pari a 1.000 euro annui per i redditi annui sino a 40.000 euro (decrecente sino a 50.000 euro) per una platea di oltre il 90% dei contribuenti, con effetti di significativa propulsione dei consumi e della domanda aggregata, finanziati con una tassazione ordinaria sulla ricchezza superiore ai 500.000 euro annui, al netto della prima casa e dei titoli di Stato.

Ha qualcosa a che fare, nel merito, con la strategia di risparmio contrattuale degli anni Cinquanta? Nulla.

Ha lo stesso segno identitario? Certamente.

C'è, infatti, la stessa ispirazione partecipativa: oggi come allora è il lavoro, attraverso la sua rappresentanza che interviene direttamente sulle variabili macroeconomiche (ieri il risparmio e l'investimento, oggi il consumo e la domanda aggregata) per contribuire autonomamente allo sviluppo del Paese.

Gli esempi potrebbero continuare livello microeconomico, dall'Accordo sulla produttività e sulla competitività del 16 novembre 2012, al Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Ciò che mi preme sottolineare è la pertinenza dell'ossimoro, della contraddizione apparente tra due disposizioni, invero sostanziali: l'invarianza dei valori e dei principi e la variazione multiforme della creatività strategica che offre ai valori ed ai principi la concreta efficacia dell'attualità storica. L'unico dispositivo in grado di immunizzare sia dal culto metastorico dei valori e dei principi, sia dal pragmatismo senza valori né principi.

La formazione come presidio identitario dinamico dovrebbe avere di mira, precisamente, lo sviluppo dell'habitus culturale critico ed autonomo che ho tentato di definire.

È, a ben vedere, la figura di militante sindacale rigoroso e pragmatico alla quale la Cisl guarda dall'origine. Capace di contribuire all'elaborazione strategica, di gestirla nel ruolo e nella dimensione che gli sono propri, di soppesarne l'efficacia e gli effetti valutando, a seconda dell'esito, le ipotesi del suo aggiornamento, della sua innovazione, del suo superamento.

In questo senso, all'interno di una traiettoria feconda e circolare, la formazione dilata e potenzia l'intelligenza collettiva che irradia la ricerca dalla quale la stessa formazione assume la linfa vitale.



## **Ricerca e formazione: tra strategia e identità** *di Giuseppe Gallo\**

Prendo in parola le definizioni di Annamaria Furlan sul ruolo della ricerca come supporto alla sintesi strategica e sul compito della formazione come presidio identitario.

Ci sembra una linea di pensiero feconda, poiché ricerca e formazione sono funzioni incorporate nel patrimonio genetico della Cisl dall'origine e, in quanto tali, risorse vitali nelle fasi di profondi sconvolgimenti storici che consegnano velocemente al passato analisi e strategie tradizionali e chiamano in causa, in un solo movimento, la capacità dei soggetti politici di non ibernare le forme storiche consolidate delle strategie e delle identità, ripensandole creativamente nel turbolento e magmatico laboratorio della storia.

È passato un anno dalla presentazione del Piano di formazione e ricerca 2014-2015.

Un anno è un tempo breve; sufficiente, tuttavia, per un primo consuntivo ed una conseguente valutazione delle tendenze e della direzione di marcia in atto.

Credo che il risultato più interessante risieda nell'apertura di orizzonte, profondamente innovativa, realizzata dalla Segreteria confederale che ha coinvolto anche la ricerca e la formazione.

Un'apertura che ha immediatamente proiettato la ricerca nel dibattito e nel contributo rigoroso intorno ad importanti assi strategici quali la politica europea della Cisl, la legge delega di riforma fiscale di iniziativa popolare, la legge di Stabilità 2015, il Jobs Act, il progetto Cisl di controriforma della riforma previdenziale Fornero, il nuovo modello contrattuale.

Ricerca e formazione non sono mai state, storicamente, funzioni separate. Hanno sofferto, tuttavia, negli ultimi anni di una sindrome, non auspicata né voluta, da ruolo relativamente appartato, con un'alea di aristocrazia intellettuale destinataria di un progetto strategico a maglie larghe, al quale non avevano contribuito, con il compito di dedurne i Piani formativi ed i relativi progetti formativi.

Il cambiamento di metodo, recentemente inaugurato, integra

*\* Direttore Centro studi Cisl.*

organicamente ricerca e formazione nel contributo alla sintesi strategica e nella messa a punto della coerente offerta formativa per ottimizzare l'efficacia della gestione strategica.

Possiamo dire, per descrivere il cambiamento, che ricerca e formazione operano ex ante nel dibattito e nella ricerca strategica ed ex post nell'elaborazione e nella gestione dei progetti formativi. La sequenza è decisiva: essere parte integrante della discussione strategica consente, infatti, di andare alla fonte dei fabbisogni formativi, di comprendere direttamente il tipo di strumentazione gestionale di cui la strategia abbisogna e di assumere tutte le implicazioni nell'impostazione teorica, negli obiettivi, nella didattica, nei percorsi dei progetti formativi.

L'integrazione, in sintesi definita, ha comportato modalità di coordinamento, di collaborazione e di sinergie molto efficaci tra Centro studi, Ufficio studi e Dipartimento Formazione confederale che operano di fatto, ognuno con le proprie competenze, come un'unica articolata struttura.

L'integrazione armonica e feconda tra ricerca/sintesi strategica/offerta formativa non riguarda soltanto il rapporto con la Segreteria confederale e con l'Esecutivo nazionale.

Quest'ultimo, infatti, ha insediato, recentemente, tre gruppi di lavoro nelle aree vaste del Nord Italia, del Centro e del Sud con il compito di analizzare, rispettivamente, lo stato dell'arte del welfare territoriale ed aziendale, le politiche per i giovani, i Fondi strutturali e le politiche meridionali e di elaborare sulle questioni definite tre proposte che sarà compito dell'Esecutivo nazionale discutere e formalizzare in linee politiche e contrattuali.

È stato, altresì, avviato un progetto di Osservatorio sull'industria con il compito di analizzare le nuove frontiere dello sviluppo industriale in Italia, nell'ambito della competizione globale, e le linee di una, conseguente, politica industriale.

Ufficio studi, Dipartimento Formazione confederale, Centro studi parteciperanno dall'inizio al percorso dei gruppi di ricerca e di elaborazione, offrendo il loro contributo ed attingendo, anche in queste sedi, conoscenza diretta dei fabbisogni formativi richiesti dalla gestione efficace delle linee politiche e contrattuali insieme teorizzate che l'Esecutivo nazionale porterà a sintesi compiuta.

La medesima integrazione armonica tra ricerca/sintesi strategica/offerta formativa opera, pertanto, anche nei gruppi di lavoro e nei progetti, veri e propri laboratori decentrati ovvero nei giacimenti diffusi di intelligenza collettiva mobilitati su specifici obiettivi strategici.

Si tratta di un metodo particolarmente innovativo e promettente poiché dissemina trasversalmente nell'Organizzazione le funzioni specialistiche di ricerca e formazione, favorendo il rapporto orizzontale tra i diversi Osservatori, il loro confronto, la loro feconda ibridazione e creando le condizioni ottimali per una sintesi strategica ricca e vincente nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative statutarie.

Ne risulta un processo circolare: ricerca/strategia/formazione alla gestione strategica/verifica applicativa/nuove ipotesi di ricerca che riattivano formalmente il processo all'interno del quale ricerca e formazione sono snodi importanti, rispettivamente, prima e dopo la sintesi strategica.

Non si tratta dell'eterno ritorno dell'identico. Al contrario del processo dinamico, integrato e collettivo di generazione, evoluzione, aggiornamento, cambiamento della strategia.

Mi pare, particolarmente rilevante, che questa impostazione di metodo si stia consolidando come scelta istituzionale testimoniando sul campo che l'autonomia conoscitiva, condizione dell'autonomia strategica, è il risultato della partecipazione coordinata dell'intelligenza collettiva diffusa della Cisl.

Se consideriamo i risultati della riflessione e del riposizionamento strategico della Cisl, in breve citati, non c'è dubbio che l'innovazione di metodo abbia operato con grande efficacia e fecondità.

Si apre, pertanto, una fase di ulteriore impegno e responsabilità per la ricerca e la formazione alle quali la complessità ed il travaglio irrisolto del nostro tempo assegnano il rango di differenziale strategico.

Aldo Carera lo ha descritto, con precisione, nell'introduzione, ad alta densità concettuale, al Programma di ricerca e formazione Cisl 2014-2015 «Associazione e organizzazione: uno sguardo in avanti»: «Non c'è corsista, persona, che non possa ambire a far maturare la propria capacità di anticipare i problemi, di percepire in anticipo le tendenze, di gestire per tempo i fatti, di sentirsi attivamente sfidato ad assumersi responsabilità nella piena consapevolezza del proprio operare. Un'abilità individuale e collettiva tanto più indispensabile quanto più aumentano la complessità e la dinamica dei contesti locali, nazionali ed internazionali in cui operano le organizzazioni sociali.

Esperienze pregresse (si pensi all'attività del Centro studi negli anni Cinquanta e Sessanta, ma anche altre esperienze successive sino ad oggi) confermano che in tal modo si determina un

substrato in grado di promuovere l'unitarietà culturale e metodologica tra i diversi piani analitici propri di rilevanti ambiti delle scienze umane (antropologia, diritto, economia, pedagogia, politologia, psicologia, scienze della comunicazione, sociologia, storia) applicate al lavoro ed al sindacato. Così da intersecare il patrimonio valoriale della Cisl, a partire dallo Statuto confederale, in tutte le declinazioni necessarie per rafforzare il ruolo della regolazione sociale e consolidare i processi democratici nel Paese».

Ritengo, alla luce delle brevi considerazioni che precedono, che una buona ed efficace formazione consegua ad un'analisi rigorosa dei fabbisogni formativi e che la partecipazione dell'Ufficio studi, del Centro studi e del Dipartimento Formazione confederale ai processi di analisi ed elaborazione strategica consenta una lettura, in presa diretta, dei fabbisogni formativi.

È allo studio un modello di analisi sistematica e complessiva del fabbisogno formativo della Cisl e della conseguente distribuzione non ripetitiva dei compiti formativi ai diversi livelli confederali, categoriali, territoriali.

Si apre, pertanto, una fase molto dinamica di potenziamento creativo dell'attività di ricerca e di formazione.

La affronteremo confermando le aree teoriche istituzionali di insegnamenti fondamentali anche per il Piano di formazione 2015-2016:

1. elementi di analisi macroeconomica;
2. valutazione del posizionamento competitivo dell'impresa, analisi dei bilanci aziendali, analisi e gestione delle crisi aziendali, responsabilità d'impresa;
3. competenze di diritto del lavoro, contrattuali e negoziali (contrattazione, mercato del lavoro, salute e sicurezza, welfare aziendale e territoriale, green economy e sviluppo sostenibile);
4. bilateralità e gestione dei Fondi interprofessionali;
5. sviluppo organizzativo e comunicazione;
6. Europa federale, dialogo sociale, contrattazione europea.

L'architettura delle materie fondamentali di insegnamento riconoscerà un adeguato rilievo teorico alle innovazioni strategiche e sarà, opportunamente, modulata sui diversi obiettivi pedagogici dell'attività formativa:

- ▶ coinvolgimento ed impegno nell'Organizzazione;
- ▶ accesso al ruolo e sviluppo del ruolo;
- ▶ crescita e specializzazione delle competenze;
- ▶ aggiornamento strategico;
- ▶ costruzione culturale e politica dell'Europa.

Alle relazioni strette che ricerca e formazione intrattengono con l'elaborazione strategica e la gestione della strategia, mediante la formazione dei quadri, si aggiunge la relazione, non meno rilevante, con la politica dei quadri.

Abbiamo, infatti, realizzato il Libretto formativo, che sarà rilasciato a tutti i quadri per documentare la loro partecipazione ai corsi di formazione e certificare il risultato di apprendimento.

Si tratta di un contributo alla politica dei quadri, di competenza delle strutture di riferimento che, sulla scorta dell'investimento formativo e dei risultati, gestiranno i percorsi di sviluppo nei ruoli dell'Organizzazione.

Continueremo a coltivare e ad ampliare il raggio di apertura nei confronti di altri centri di ricerca e delle università. Tra gli enti della Cisl in particolare con lo Ial, per progetti comuni di ricerca, e con la Fondazione Pastore per un approfondimento necessario sui fondamenti della cultura della Cisl e sulle scansioni principali della sua storia.

Abbiamo avviato e, ormai, consolidato un'esperienza di formazione straordinariamente innovativa di cui sono protagoniste Fisascat ed Ancl (Associazione nazionale consulenti del lavoro) che progettano e gestiscono, presso il Centro studi, corsi di formazione congiunta tra i quadri delle rispettive organizzazioni, controparti di fatto nei tavoli negoziali.

Si tratta di un modello di formazione avanzato che potrebbe essere, opportunamente, sperimentato anche per i corsi di formazione sulla contrattazione, sul welfare, sulla salute e sicurezza, sulla bilateralità.

Realizzeremo, nel prossimo biennio, un importante master in Diritto del lavoro.

Abbiamo incontrato difficoltà, nonostante numerosi tentativi, a concordare convenzioni con le università per il riconoscimento di crediti formativi ai nostri corsi di formazione. L'esiguità dei crediti liberi disponibili ed i costi elevati richiesti si sono rivelati ostacoli, allo stato, insuperabili.

Resta aperta la possibilità di organizzare dottorati presso il Centro studi, per i quali abbiamo registrato disponibilità da parte di docenti universitari.

Queste iniziative, in breve richiamate, si inscrivono nel progetto di fare del Centro studi, ricerca e formazione della Cisl una riconosciuta Accademia del lavoro.

Tutto ciò ha profondamente a che fare con il presidio dinamico della nostra identità, con la coscienza dell'invarianza dei va-

lori e dei principi costitutivi (valore etico della persona, giustizia sociale, solidarietà, democrazia industriale, democrazia economica, democrazia partecipativa) e del loro intatto potenziale di ispirazione strategica unita, indissolubilmente, con la capacità creativa di ripensarne le forme di realizzazione storiche nella dimensione globale e cosmopolita del nostro tempo.

## **Per una Cisl giovane: un anno a San Domenico** *di Aldo Carera\**

Nell'introdurre un piano di formazione e ricerca può aver senso, come è stato per lo scorso anno, ragionare in termini di prospettive a venire sulle potenzialità del rapporto tra formazione, associazione e organizzazione. Se tale era l'intenzione – «Guardiamo avanti» diceva Primo Mazzolari – quel discorso si reggeva sull'importanza della dimensione storica (il cui compito è stabilire i nessi tra molte variabili) come possibile filigrana di un programma formativo e di studi coeso ed efficace. Ciò vale in particolare se si è convinti che nel campo del lavoro e del sindacato occorre un grande sforzo di unitarietà culturale e metodologica tra i diversi campi del sapere, cui far corrispondere una densa coesione di intenti e di azioni. Altrimenti – e lo sentiamo denunciare di questi tempi da voci sagge e autorevoli – prevale la frammentazione dei saperi e delle intenzioni: ogni azione, ogni iniziativa alimenta un piccolo rivolo, una polla che disperde le proprie buone acque senza riuscire a rendere buona la vita delle persone e delle organizzazioni. E si vive, ciascuno e tutti, in una costellazione di codici incapaci di contaminarsi e di giungere a sintesi: poi ci stupiamo, in assenza di stelle fisse, di non essere in grado di definire la posizione relativa delle stelle variabili.

Tanto vale allora dare uno sguardo all'indietro e riportarci alla fase delle origini della Cisl, quando, più che in altri periodi, il Centro studi di Firenze e l'Ufficio studi confederale traevano vantaggio dall'irripetibile slancio proprio delle fasi genetiche. Si tenga conto che neppure allora la Cisl era un territorio pacificato: la coesione era esito di un costante sforzo di contaminazione di codici collettivi e individuali non del tutto coincidenti, capaci però di condividere decisivi punti di gravità. Vero è che allora economia, lavoro, tessuto sociale e quadro politico avevano caratteristiche ben definite e si avvantaggiavano della presenza di forti leadership, in un mix orientato a sostenere le potenzialità di crescita del paese, cui corrispondeva la durezza delle condizioni di partenza della vita materiale e dei rapporti di lavoro, non meno che il confronto tra culture, ideologie e sistemi di potere del tutto divergenti.

*\* Presidente Fondazione Giulio Pastore.*

Dovendo parlare di formazione, da quel contesto storico potremmo estrarre il caso esemplare delle prime esperienze di «corso lungo». Il primo (anno scolastico 1951-52) ebbe sede a Firenze città, in via Gustavo Modena, nei locali dove fino a pochi mesi prima esercitava l'*Hotel pension Beau Sejour*, dato che il vero buon soggiorno sul colle di Fiesole, rinnovata sede attuale del Centro studi, sarebbe stato acquistato due anni più avanti.

Di quell'attività vale la pena ricordare, molto sinteticamente e con riferimento al primo corso lungo, obiettivi, tipologia dei corsisti e dei docenti, pedagogia, formule didattiche, durata. Procediamo in ordine inverso, a partire dalla durata: come gli anni scolastici convenzionali, alla Scuola superiore di preparazione sindacale della Cisl si dovevano dedicare otto mesi di studio. La didattica era molto diversificata e comprendeva lezioni frontali, lavori di gruppo, letture in comune, circoli e conversazioni serali con testimoni, tirocini presso unioni territoriali, studio individuale ed elaborazione di monografie sindacali. L'impostazione pedagogica si fondava sull'apporto della ricerca scientifica e sull'ampiezza culturale della riflessione a fondamento dell'autonomia intellettuale e come antidoto sia alle forzature individualistiche proprie della gestione del potere, sia ai tradizionali cedimenti sul fronte della politica e dell'ideologia, sia, infine, per evitare un riduzionismo burocratico/tecnicistico nell'interpretare il ruolo del dirigente della Cisl. Molto dipendeva dalla qualità, dalla competenza e dalla disponibilità di docenti chiamati non solo a garantire apporti qualificati, ma anche a condividere non casualmente l'impianto e le finalità del corso; la cui solidità culturale avrebbe in seguito consentito di avvalersi di studiosi che pur non erano del tutto allineati alle impostazioni della Cisl. Tra di docenti figuravano anche alcuni dirigenti di vecchia lena capaci di trasmettere tanto esperienze e competenze, quanto, soprattutto, la passione e l'entusiasmo necessari per affrontare una scelta di vita alquanto incerta sul piano economico e non solo. I corsisti del primo anno erano ventitré (una sola donna), così come i successivi si trattava di giovani che si accostavano al sindacato senza portarsi dietro esperienze pregresse, scelti per creare una discontinuità rispetto alla nobile ma statica eredità del vecchio modo di fare sindacato, ancora ampiamente prevalente nello stesso sindacalismo bianco. Da non trascurare l'importanza attribuita alla selezione dei partecipanti per conseguire l'intento di preparare «ottimi sindacalisti» e senza sprecare risorse.

Gli obiettivi, vanno letti secondo una scala differenziata: pre-



parare nuovi quadri dirigenti consolidati nella loro personalità umana e sociale, forze nuove per il sindacato e per il paese, capaci di operare sulla frontiera in cui il sindacato incontra i problemi dello sviluppo economico-sociale generale, dotati di fondamentali competenze interdisciplinari, capaci di fare sintesi tra teoria e pratica, in grado di impostare la propria azione sindacale secondo i dettami che la confederazione stava via via perfezionando. Sia Mario Romani che Giulio Pastore erano ben consapevoli che, per un sindacato e per un paese quali erano allora il nostro sindacato e il nostro paese, al Centro studi si doveva salire una scala ripida e impegnativa.

Molti tratti di quell'esperienza possono valere anche oggi. Tra tutti, qui vale sottolineare quel dato di coesione posto alla base di quegli anni pionieristici dell'attività di studio e di formazione confederale. Cui corrispondeva l'intenzione di «scandagliare in tutte le direzioni l'immediata aderenza del lavoro formativo alle esigenze obiettive della nostra azione sindacale: esperienze diverse condotte con metodi, con uomini, con dottrine variate, rivolte a punti umani diversi della nostra associazione, del nostro movimento, che ci hanno consentito di accumulare un materiale di insostituibile importanza, di altissimo valore» (Romani, 1956). In altri termini, il Centro studi contribuiva a creare valore per la Cisl in quanto stabiliva un rapporto diretto (funzionale) tra formazione, organizzazione e azione, filtrato dall'attività di studio e dal costante aggiornamento della strumentazione scientifica (libri, riviste); si avvaleva dell'apporto di competenze e di conoscenze differenziate, apportate da un ampio e qualificato indirizzario di docenti; si apriva, senza nessun timore, alla ricchezza umana presente in Cisl, fatta salva la scriminante segnata nell'art. 2 dello Statuto confederale: l'adesione libera alla natura associativa del sindacato. Questa stella fissa, nel momento in cui si traduceva in una vita organizzativa conseguente, definiva il parametro per il movimento di tutti gli altri astri della costellazione e garantiva la sostanziale salvaguardia dell'esperienza di libertà con cui la Cisl accostava il mondo del lavoro, gli assetti dell'economia mista e la stessa giovane democrazia pluralista del nostro Paese.

All'incrocio tra conoscenze scientifiche, esperienze personali, dottrina e vita organizzativa, si lavorava per irrorare quel fertile terreno di coltura. Del resto non c'era altro modo per spargliare le carte di un gioco che, sessant'anni fa, pervicacemente negava le potenzialità del buon sindacato. Non diversamente da quel che accade di questi nostri tempi.



## **Coinvolgimento e impegno dell'organizzazione**



# Camposcuola

## Contrattazione e Responsabilità, Bilateralità e Sviluppo delle professionalità e delle competenze

### Premessa

Il tema del Campo scuola 2015 invita a riflettere su alcuni contenuti che fondano l'«agire sindacale e professionale» del giovane sindacalista Cisl nei luoghi di lavoro e nel territorio.

Contrattazione, rappresentanza, partecipazione e coinvolgimento proattivo nell'interpretare e dare risposte ai bisogni dei lavoratori per migliorarne la loro occupabilità, rappresentano i tratti distintivi che impregnano lo «stile» dell'azione di uomini e donne della Cisl che hanno scelto di testimoniare nei luoghi di lavoro e nel territorio una storia personale di «impegno» per l'affermazione dei diritti di cittadinanza del lavoro (istruzione, formazione, qualità professionale) per lo sviluppo della persona umana.

Contrattazione, rappresentanza e partecipazione sono le parole chiave con le quali oggi possiamo rileggere, nello «spirito della Cisl», le 3 principali dimensioni dell'agire sindacale, che molte volte vengono «interiorizzate» in maniera quasi «inconscia ed inconsapevole» ed alle quali (molte volte) si aderisce senza dedicare un'approfondita «riflessione». Infatti, il nostro modo di essere e fare sindacato si sviluppa attraverso queste «3 direttrici valoriali»:

1. la **contrattazione** come principio fondante dell'essenza cislina che si declina nella responsabilità, quale vocazione etica dell'agire sindacale professionale che guida il militante Cisl nel lavorare per la tutela dei lavoratori, del lavoro e, quindi, dello sviluppo dell'impresa, quale comunità di destino dei lavoratori e del contesto economico sociale e produttivo del territorio;

2. la **rappresentanza** come modo di essere del giovane delegato, operatore, Rsu e Rsa che diventa compagno di servizio dell'iscritto e dei lavoratori che si pone come linea di mediazione tra interessi diversi (lavoratori, impresa, istituzioni e società) per traguardare obiettivi comuni di sviluppo e di benessere;

3. la **partecipazione**: indica la dimensione culturale che caratterizza l'agire della Cisl negli organismi bilaterali e che contribuisce a creare un senso ed un significato all'esperienza collettiva di sindacato e di impresa.

### **Obiettivo generale**

Il campo scuola, pensato come un «luogo» di socializzazione, di scambi di esperienze, di studio e riflessione e di svago, vuol riproporre un «laboratorio di socialità e di apprendimento» in cui il partecipante, individualmente e collettivamente, fa esperienza di sindacato come organizzazione (riscopre l'identità, l'appartenenza, i valori della militanza e dell'impegno, analizza i principi caratterizzanti la concezione ed il modello sindacale Cisl), riflette sul suo agire sindacale nelle imprese e nel territorio (sperimenta insieme agli altri partecipanti che vivono storie comuni il senso ed il significato del suo impegno nella contrattazione e nella bilateralità), si confronta con la dimensione del lifelong learning, come asset strategico per la crescita e lo sviluppo delle risorse umane delle imprese e del sindacato, e sviluppa e rinforza le sue conoscenze che si trasformano in un nuovo apprendimento da trasferire nel suo lavoro quotidiano di rappresentante sindacale Cisl nelle imprese e nel territorio.

### **Metodo didattico**

La giovane età dei partecipanti impone un percorso formativo che tende a valorizzare i codici comunicativi dei giovani (il raccontare e il raccontarsi) e a sviluppare un processo di apprendimento significativo attraverso un mix di metodi didattici attivi (maieutico, esperienziale, generativo di self empowerment, euristico e metaforico).

### **Destinatari**

Il camposcuola è rivolto a Rsu, Sas Cisl, Giovani Cisl, (che non abbiano partecipato a precedenti edizioni), per un massimo di 60 partecipanti.

### **Data**

8-12 giugno 2015.

### **Sede**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

### **Responsabilità**

*Enzo Marrafino*, Dipartimento Formazione Sindacale.

## **Percorsi di accesso al ruolo e di sviluppo del ruolo**





## Corso nuovi dirigenti 2015-2016

### Obiettivi generali

Il Congresso del 2013 ha affermato che «Occorre costruirne, sul piano culturale e organizzativo, le condizioni diffuse di competenza, autorevolezza, condivisione di responsabilità, rappresentatività, [...] di **crescita culturale dei dirigenti** attraverso **impegnativi programmi di formazione** centrati nelle **diverse variabili delle azioni a livello intermedio**».

Il Corso nuovi dirigenti (Cnd), noto come «corso lungo», è progettato per questo mandato. È rivolto a dirigenti eletti e con esperienza consolidata. Ha obiettivi che possono essere raggiunti solo con forte impegno da parte dei partecipanti, verificato attraverso test individuali. Affronta i temi cardine per l'azione di promozione e tutela del lavoro a livello di territorio.

È articolato con una fase propedeutica, a cui saranno ammessi 40 partecipanti, consistente in una settimana di formazione residenziale e tre settimane di formazione a distanza tramite la intranet Cisl First Class. Seguirà una verifica di apprendimento dei contenuti affrontati e l'ammissione di massimo 25 partecipanti al Cnd vero e proprio. Se il numero dei partecipanti che superano la prova sarà superiore a 25 alcuni di loro dovranno partecipare ad una edizione successiva del Cnd.

### Obiettivi didattici

Il Cnd li persegue su due dimensioni. Da un lato offre i fondamenti delle discipline connesse all'azione sindacale: storia moderna e contemporanea, sociologia, economia, diritto, scienza politica. Questo per mettere in grado di comprendere e rielaborare la massa di informazioni oggi disponibili. Dall'altro sviluppa capacità congrue al ruolo di dirigente di una struttura territoriale: comunicazione e leadership interna ed esterna, gestione dell'organizzazione e sue risorse.

Focalizzato sulla dimensione confederale, non tratta tematiche di settore.

Le metodologie didattiche applicate sono varie, per il miglior apprendimento di conoscenze, abilità operative e capacità di

condotta da parte di ciascuno. Vanno dalla lezione tradizionale, al lavoro in piccoli gruppi, studio individuale, esercitazioni, simulazioni di vario genere. Intreccia formazione residenziale in aula e formazione a distanza tramite la rete First Class. Ciò favorisce un elevato grado di apprendimento: vi sono competenze che possono essere acquisite con successo attraverso lo studio individuale e in piccolo gruppo a distanza, per altre invece è più produttiva la formazione in aula. Inoltre la formazione a distanza dà la possibilità di una parziale autogestione degli impegni da parte del corsista, sviluppando la capacità di abbinare lo studio al lavoro quotidiano.

Vi sono regolarmente verifiche individuali di apprendimento, a voce o per scritto, in sessioni d'aula o ristrette allo staff dei formatori. La valutazione dell'apprendimento da parte di ogni singolo partecipante permette di affrontare tempestivamente le difficoltà e le carenze di ognuno e raggiungere gli obiettivi formativi fissati. Ciò comporta un notevole impegno da parte di tutti: partecipanti, docenti e staff del corso. Qualora per un qualsiasi partecipante sorgano problemi che rendano insostenibile il carico di lavoro richiesto dal percorso formativo la partecipazione al Cnd viene sospesa per essere ripresa in una successiva edizione del corso.

La presenza alla fase propedeutica è obbligatoria poiché la verifica di apprendimento si riferisce esclusivamente ai contenuti trattati in quella fase. In seguito, nel Cnd vero e proprio, sono ammesse assenze fino al massimo del 20% delle attività di aula.

## **Destinatari**

Il Cnd è rivolto a segretari eletti a livello territoriale e regionale nelle strutture confederali e di categoria e agli operatori di strutture orizzontali o delle federazioni di categoria e degli enti Cisl che abbiamo già almeno tre anni di attività retribuita e a tempo pieno.

## **Contenuti e date**

### ***Fase propedeutica***

### **Corso residenziale presso il Centro studi a Firenze (obbligatorio per ammissione selezione)**

7-11 settembre 2015.

## **Formazione a distanza tramite intranet First Class**

13 settembre-5 ottobre 2015.

## **Valutazione apprendimento e Selezione per il Cnd**

15-16 ottobre 2015 (inizio ore 14,30 del 15 ottobre).

\*\*\*

## ***Corso nuovi dirigenti***

### **Modulo residenziale Aula 1**

14-18 dicembre 2015.

### **Modulo Fad 1**

21 dicembre 2015-15 febbraio 2016.

Avvio del Cnd vero e proprio con l'acquisizione degli elementi fondamentali di sociologia, diritto, economia in relazione alle questioni del lavoro e del sindacato.

### **Modulo residenziale Aula 2**

22-26 febbraio 2016.

### **Modulo Fad 2**

Febbraio-marzo 2016.

Le competenze disciplinari e l'azione del sindacato: la partecipazione, la responsabilità sociale, lo sviluppo economico e sociale, il welfare.

### **Modulo residenziale Aula 3**

18-22 aprile 2016.

### **Modulo Fad 3**

Aprile-maggio 2016.

Modulo d'aula dedicato a comunicazione, negoziazione e leadership per acquisire tecniche e sviluppare abilità personali per l'attività contrattuale, per l'attività istituzionale e la gestione interna del sindacato. Formazione a distanza dedicata alla stesura di uno scritto di approfondimento di un argomento studiato collegandolo al proprio contesto ed esperienza.

### **Modulo residenziale Aula 4**

6-10 giugno 2016.

«Riflessione sul ruolo del dirigente sindacale in un contesto di globalizzazione».

L'azione del sindacato a livello europeo e globale e, in particolare, quella della Cisl nei vari organismi e istituzioni sovranazionali.

### **Modulo Fad 3**

Giugno-luglio 2016.

Formazione a distanza dedicata a completare lo scritto di approfondimento.

### **Modulo residenziale Aula 5**

12-16 settembre 2016.

Il sindacato come organizzazione, ruolo del dirigente, dimensione etica.

Esposizione e discussione lavori di ricerca individuale.

### **Sede**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

### **Responsabilità**

*Luigi Lama*, Centro studi nazionale Cisl.

## Corso giovani Cisl

La risorsa giovani rappresenta il fulcro della politica dei quadri della Cisl che fin dalle origini della sua storia si è sempre posta come una delle priorità organizzative quella dell'inserimento dei giovani iscritti negli organismi sindacali per dare continuità e sostegno alla sua missione sindacale nella società italiana e nel mondo del lavoro.

L'inserimento dei giovani militanti nelle strutture sindacali costituisce un investimento strategico che richiede una particolare attenzione a partire dalla formazione di base del giovane sindacalista Cisl.

La precarietà nei rapporti di lavoro, la forte disoccupazione giovanile, caratterizzata da una sempre più alta percentuale di giovani scoraggiati che non studiano, non lavorano e non sono coinvolti in processi di formazione professionale (generazione Neet), impongono al sindacato, e in particolare alla Cisl, di elaborare una rinnovata strategia che consente al sindacato di «abitare le frontiere della precarietà e dell'instabilità lavorativa» e di proporsi come soggetto del cambiamento di quelle condizioni di vita e di lavoro che oggi vedono i giovani coinvolti in una dimensione socio temporale priva di certezza che segna profondamente il loro progetto di vita.

I giovani si trovano a vivere il mondo e la cultura che gli adulti hanno elaborato per loro.

Per il giovane costruiva la sua identità di lavoratore prima e di sindacalista dopo con la partecipazione al mondo vitale dell'impresa e della comunità di compagni di lavoro che condividevano lo stesso destino di vita. Il lavoro rappresentava l'humus culturale e professionale che consentiva al giovane di costruire progressivamente la sua identità personale, le sue competenze professionali e di poter sperimentare i valori sociali della responsabilità, della giustizia, della solidarietà. Nel lavoro il giovane sperimentava il senso del limite, che riusciva a superare con il contributo degli altri lavoratori più esperti.

La seconda modernità costringe i giovani a vivere una frammentazione della propria identità (una sorta di schizofrenia sociale), alimentata da un dinamismo frenetico che obbliga a coltivare progetti di breve termine.

La stessa vita dei giovani si esprime in una dimensione «liquida» con pochi legami e con una pluralità di contatti webpersonistici senza costruire quei vincoli di prossimità che portano all'assunzione della responsabilità dell'altro, considerato come una persona di cui prendersi cura.

Il sindacato, e la Cisl in particolare, può e deve offrire ai giovani, lavoratori e disoccupati, uno spazio per vivere un'esperienza di vita quotidiana intessuta di relazioni significative e di valori che pongono al centro la persona umana con le sue aspirazioni, le sue ansie, i suoi sogni e i suoi desideri.

In questa esperienza sindacale il giovane può trovare il luogo ideale in cui trasfigura e trascende la sua esistenza individuale in una storia collettiva e comunitaria.

Il Corso giovani si pone in questa prospettiva: la formazione come laboratorio in cui sperimentare la propria vocazione all'impegno sindacale e sociale a favore dei giovani lavoratori e disoccupati, a cui offrire tutela nel mercato del lavoro, promozione professionale nell'azienda, e rappresentanza (cittadinanza) nelle politiche di welfare community.

### **Obiettivi generali**

Il percorso formativo si propone di

- ▶ offrire ai giovani l'opportunità di fare esperienza di sindacato, innestando la sua adesione personale sulla struttura portante dei valori e dei principi della Cisl;
- ▶ far vivere un'esperienza personale che si incardina nella cultura della Cisl (storia, principi, valori, concezione e visione sindacale), tracciando un percorso personale di impegno nel mondo del lavoro e nella società (vincoli ed opportunità della militanza Cisl);
- ▶ far acquisire la dimensione organizzativa del sindacato (modello di rappresentanza, modello contrattuale, modello organizzativo, tesseramento, proselitismo e sviluppo associativo, sistema servizi, comunicazione) per dare concretezza ad un progetto organizzativo e politico per la tutela dei giovani nel mercato del lavoro, nelle aziende e nei territori;
- ▶ offrire ai giovani partecipanti un percorso di con-costruzione delle politiche sindacali Cisl che traggono lo sviluppo dell'economia, del lavoro e del benessere della comunità e dei giovani coinvolti.

### **Obiettivi didattici**

- ▶ Conoscere gli scenari della storia politica e sociale contemporanea, anche nella dimensione Ue, e le opportunità per il mondo giovanile.
- ▶ Conoscere la storia dei movimenti sindacali ed acquisire gli elementi fondanti della concezione Cisl in un quadro valoriale e storico.
- ▶ Saper riconoscere gli elementi che qualificano la concezione culturale, antropologica, socio psicologica del lavoro nella società della seconda modernità.
- ▶ Conoscere gli elementi che qualificano la dimensione macro economica del lavoro attraverso l'analisi delle principali teorie economiche moderne.
- ▶ Saper analizzare il mercato del lavoro dei giovani nella sua struttura e nelle sue principali dimensioni.
- ▶ Conoscere gli elementi di diritto del lavoro in Italia e la sua evoluzione.
- ▶ Conoscere le dinamiche del mercato del lavoro e i processi che facilitano il rapporto giovani-lavoro.
- ▶ Riflettere sulle trasformazioni della contrattazione collettiva e aziendale.
- ▶ Conoscere e comprendere gli elementi fondamentali che ispirano la partecipazione e la bilateralità come processi di partecipazione e di responsabilità per la crescita e lo sviluppo del welfare organizzativo (aziendale e territoriale).
- ▶ Conoscere e comprendere il modello di welfare community, pubblico e privato, in una logica universalistica ed inclusiva.
- ▶ Sviluppare conoscenze e competenze sul sindacato come organizzazione.
- ▶ Accrescere le capacità di comunicazione e di interazione nel gruppo e in assemblea ed acquisire tecniche per sviluppare abilità nell'uso dei mass media e nei social network.
- ▶ Rafforzarsi nella consapevolezza del ruolo etico e responsabile del dirigente Cisl.
- ▶ Saper sviluppare e progettare il lavoro di rete organizzativo finalizzato alla realizzazione di un progetto di intervento sul territorio e nei luoghi di lavoro a favore della promozione e della tutela dei giovani.

### **Contenuti dell'attività didattica**

- ▶ Elementi di politica e riforme istituzionali, sociologia, diritto del lavoro e sindacale, macro economia.

► Il governo dei processi finanziari e globali nella dimensione europea e mondiale.

► L'azione sindacale della Cisl:

1. la riforma organizzativa;

2. il modello contrattuale;

3. la partecipazione, la democrazia economica e la bilateralità;

4. lo sviluppo economico e sociale del territorio, il nuovo welfare, la previdenza complementare.

► Le abilità per una comunicazione efficace; l'utilizzo dei network e news media.

► Il sindacato come organizzazione:

1. la nuova rappresentanza, statuto e regole;

2. bilanci e risorse;

3. proselitismo e sviluppo associativo. Il Sistema dei servizi agli iscritti;

4. etica sindacale.

I contenuti sono articolati tenendo conto della relazione organizzativa che si insatura tra l'iscritto (il giovane) e il sindacato. L'impianto progettuale si sviluppa a partire dalle realtà esperienziali del giovane delegato che incontra l'organizzazione sindacale Cisl e con la quale intende instaurare un rapporto di *involvement* (coinvolgimento ed impegno). Da questo rapporto nasce l'interesse alla conoscenza, a comprendere e a dividerne i progetti politici, sindacali, organizzativi.

Il progetto formativo prende in considerazione 5 «assi» che si esprimono in altrettanti moduli didattici:

1° modulo: il giovane e la Cisl, un percorso di conoscenza, di impegno e di condivisione;

2° modulo: la Cisl, i giovani e il lavoro: un percorso per creare sviluppo e fare occupazione;

3° modulo: la Cisl per la tutela dei giovani nel mercato del lavoro;

4° modulo: i giovani, la promozione e la tutela del lavoro in azienda;

5° modulo: la Cisl come organizzazione al servizio dei giovani.

### **Metodi didattici**

Il percorso formativo prende come punto di riferimento il **metodo induttivo-esperienziale** che pone al centro del processo di apprendimento la realtà cognitiva esperienziale del giovane e la fa incontrare con la realtà cognitiva esperienziale della Cisl, tessendo insieme la storia e la cultura personale del partecipante con la storia e la cultura della Cisl, in un intreccio cognitivo, affettivo motivazionale.



Le stesse lezioni accademiche prendono a riferimento il **metodo metacognitivo**, in cui il sapere individuale si salda con il sapere scientifico (metodo del **mastery learning**).

Le **simulazioni d'aula**, invece, hanno l'obiettivo di knowledge transforming (trasferire nella propria realtà lavorativa/organizzativa ciò che si apprende e si fa in aula).

La formazione d'aula si alterna con la **formazione a distanza in autoapprendimento** e con l'attività di **action learning**, finalizzata alla gestione di ruoli organizzativi.

### **Destinatari**

Il percorso è rivolto a giovani delegati (Rsu e Rsa) età massima 34 anni, segnalati dalle strutture e selezionati dalla Segreteria confederale sulla base di criteri motivazionali e organizzativi (partecipazione ai Campi scuola, progetti di inserimento concordati), per un massimo di 25 partecipanti.

Il progetto è riservato alla partecipazione di giovani Rsu, Rsa e delegati, che nei luoghi di lavoro e nei territori, dimostrano una particolare vocazione e una buona attitudine al lavoro sindacale da poter coinvolgere ed impegnare nelle azioni di promozione, rappresentanza e tutela del lavoro dei giovani nei territori e nelle aziende.

### **Date**

1° modulo: 16-20 novembre 2015.

2° modulo: 11-15 gennaio 2016.

3° modulo: 29 febbraio-4 marzo.

4° modulo: 11-15 aprile.

5° modulo: 23-27 maggio.

### **Sede**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

### **Responsabilità**

*Giuseppe Gallo e Enzo Marrafino*, Dipartimento Formazione sindacale, d'intesa con il Dipartimento Politiche giovanili e progetto giovani.

## **Seminari di cultura e storiografia sindacale**

### **Presentazione**

La Biblioteca Cisl, che ha sede presso il Centro studi nazionale a Firenze, nell'ambito delle sue finalità e caratteristiche, promuove e organizza dal 2003 seminari annuali di cultura e storiografia sindacale nell'ambito della programmazione formativa proposta dalla Segreteria confederale e dal Centro studi nazionale Cisl di Firenze, con l'intento di coinvolgere l'Organizzazione e gli studiosi in una riflessione e in un confronto sulla storia del lavoro e del sindacato, in particolare sulla Cisl.

### **Obiettivo**

L'obiettivo delle iniziative seminariali è quello di mantenere viva la cultura storica dell'Organizzazione per consolidarne i legami culturali, dare al sindacalista di oggi, oltre alla competenza tecnica e professionale, la conoscenza della storia e dei valori della Cisl, identità, senso di appartenenza e consapevolezza del ruolo del sindacato nella società contemporanea.

### **Contenuti**

- ▶ Cultura storica della Cisl.
- ▶ Storia del lavoro e del sindacato italiano e internazionale.
- ▶ Storia sociale contemporanea.
- ▶ Metodologia della ricerca bibliografica e documentale.

### **Tema 2015**

La Cisl e i giovani.

### **Destinatari**

Il seminario si rivolge a giovani, dirigenti, operatori, formatori, storici, studiosi.

### **Data**

Martedì 5 maggio 2015.

### **Sede**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

## **Responsabilità**

*Mila Scarlatti*, Biblioteca Cisl, con la collaborazione dei responsabili del Corso giovani Cisl e Progetto giovani Cisl.



## **Sviluppo e specializzazione delle competenze**



## **Teoria e tecniche di negoziazione partecipativa**

### **Obiettivi generali**

In Italia, come in molti altri paesi europei, è evidente la tendenza ad un progressivo ampliamento dell'ambito di applicazione della contrattazione collettiva decentrata, così come previsto da molti accordi interconfederali, e in particolare dall'accordo del giugno 2011, poi recepito dal Testo Unico sulla Rappresentanza del gennaio 2014. È a tutti chiaro che la «qualità» della contrattazione decentrata è un fattore chiave per lo sviluppo di Relazioni Industriali «partecipative», che costituiscono l'obiettivo primario della strategia Cisl. Ma un'efficace gestione del «tavolo negoziale» presuppone, per un contrattualista, non solo conoscenze specifiche (di ordine economico, sociologico, giuridico, organizzativo), ma anche competenze decisionali, relazionali e gestionali che possono essere conseguite solo con l'esperienza concreta e con esercizi di simulazione che stimolino la rielaborazione e la verifica delle pratiche operative acquisite sul campo. «La simulazione è uno strumento particolarmente efficace per avvicinarci alla complessità senza pagare i costi dell'errore» (Provasi, 1993). L'importanza delle simulazioni nella formazione degli adulti è andata crescendo con il crescere della complessità dei contesti di lavoro e con l'accentuata necessità di apprendere abilità piuttosto che semplici conoscenze. È insomma ineludibile il ruolo dell'esperienza concreta nell'affrontare situazioni sempre diverse, sviluppando competenze acquisibili solo per prova ed errore in una continua modifica e rielaborazione delle capacità acquisite. Obiettivo generale del corso è quello di formare contrattualisti che, sulla base di conoscenze adeguate sulle diverse forme che può assumere un processo negoziale, sappiano interpretare in modo efficace il ruolo loro assegnato, individuando le strategie e le modalità di comunicazione più adeguate al conseguimento degli obiettivi attesi.

### **Obiettivi didattici**

Il corso, rivolto a operatori e segretari Ust, Usr e delle Federazioni di categoria, ha l'obiettivo di:

- ▶ affrontare, sia da un punto di vista teorico che esperienziale,

i modelli interpretativi ed i concetti fondamentali della negoziazione;

- ▶ approfondire le problematiche relative alle strategie di negoziazione più efficaci;
- ▶ sperimentare attraverso simulazioni di contrattazione i comportamenti degli attori ed i risultati delle loro decisioni e delle loro strategie.

### **Contenuti**

- ▶ La comunicazione persuasiva.
- ▶ Limiti e condizioni per definire una situazione negoziale.
- ▶ Le strutture e le strategie della negoziazione: i giochi distributivi e i giochi integrativi.
- ▶ Il dilemma del prigioniero e le qualità del buon negoziatore.
- ▶ Simulazione negoziale.
- ▶ Le fasi del processo negoziale.
- ▶ Come valutare un accordo.

### **Destinatari**

Il percorso, rivolto a operatori e segretari di Usr, Ust e delle Federazioni di categoria con delega alle politiche di contrattazione decentrata per un numero massimo di 20 partecipanti.

### **Durata e data**

Un modulo di 3 giornate.  
7-9 ottobre 2015.

### **Sede**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

### **Responsabilità**

*Elisabetta Biliotti*, Centro studi nazionale Cisl, in collaborazione con i Dipartimenti confederali interessati alla contrattazione dei settori privati e pubblici.



# Gestione finanziaria

## **Premessa**

La questione finanziaria si pone sempre come elemento di complessità nella gestione di una struttura sindacale, sia che si tratti di investire un patrimonio accumulato che di investimenti o debiti. La dimensione della struttura, necessaria per ottimizzare l'equilibrio costi-ricavi e le economie di scala, può rendere più acuto il problema.

La premessa fondamentale è la programmazione delle risorse in entrata e in uscita ed il loro monitoraggio.

Il corso, consistente in una sola giornata, ha l'obiettivo di offrire la conoscenza di concetti, strumenti tecnici e metodologie per la gestione degli investimenti e dei debiti.

## **Obiettivi generali**

Il corso si propone di offrire a chi ha responsabilità amministrative nelle Federazioni nazionali e nelle Usr di conoscenze e capacità per lo sviluppo e la gestione efficace delle risorse finanziarie di una struttura.

## **Obiettivi didattici**

Far acquisire conoscenze su elementi tecnici e modalità di gestione della liquidità, delle forme di investimento a medio e lungo termine, dell'indebitamento nelle sue varie forme.

## **Contenuti dell'attività didattica**

- ▶ La liquidità.
- ▶ Gli investimenti.
- ▶ L'indebitamento.

## **Destinatari**

Segretari Usr e di Federazione nazionali di categoria, per un massimo di 25 partecipanti.

## **Data**

10 dicembre 2015.

**Sede**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

**Responsabilità**

*Luigi Lama*, Centro studi nazionale Cisl, in collaborazione con il Dipartimento Amministrativo.

## Contrattualisti territoriali esperti nuovo welfare

### Premessa

Le politiche di welfare sono sottoposte ad un processo di profonda revisione che incide sulle responsabilità istituzionali, le dotazioni finanziarie, gli assetti organizzativi e di gestione dei servizi, la selezione delle prestazioni e dei beneficiari. Gli esperti contrattualisti di welfare debbono quindi confrontarsi con una complessità che deve tenere in equilibrio l'ampliamento/articolazione dei bisogni sociali, la contrazione di risorse del bilancio pubblico, i processi di riforma della Pa, lo sviluppo del welfare contrattuale, la crescente domanda di qualità e partecipazione dei lavoratori, dei pensionati e delle loro famiglie.

### Obiettivo

L'obiettivo generale è quello di accrescere nei contrattualisti sociali la consapevolezza della rilevanza dell'azione di negoziazione sociale sul territorio, in sinergia con la contrattazione di secondo livello aziendale e nella Pa e fornire contenuti e metodi per qualificare la partecipazione alla governance locale delle politiche di welfare sia nei processi istituzionali che nelle relazioni con gli altri attori sociali.

### Contenuti generali

I contenuti specifici di seguito riportati seguiranno alcuni *filii rossi* dell'innovazione del welfare:

- ▶ il rovesciamento della logica piramidale centro/periferia;
- ▶ la centralità della persona nelle sue relazioni familiari;
- ▶ lo sviluppo del sistema dei servizi e sua rilevanza nei processi di revisione amministrativa e del lavoro pubblico;
- ▶ l'integrazione strutturale delle politiche (organizzativa, gestionale e professionale);
- ▶ il coordinamento tra negoziazione sociale e contrattazione aziendale e nella Pa;
- ▶ la cooperazione tra soggetti istituzionali e sociali;

e due *temi chiave* connessi alla necessità di governo della complessità sociale:

- ▶ sviluppare politiche a partire dalla lettura ed interpretazione delle reali dinamiche territoriali;

- ▶ accrescere la qualità dei sistemi garantendo sempre maggiore equità.

### **Contenuti specifici**

- ▶ Approfondimento degli obiettivi strategici e linee guida della Cisl in ordine alla contrattazione sociale.
- ▶ Analisi del contesto socio economico e dei mutamenti della domanda sociale.
- ▶ Illustrazione delle politiche nazionali e dei processi di riforma istituzionale ed amministrativa come vincoli ed opportunità a livello locale.
- ▶ Approfondimenti di politiche integrate e multilivello su aree tematiche di particolare rilievo: famiglia e infanzia, disabilità non autosufficienza, povertà.
- ▶ Approfondimenti su questioni di sistema: selettività, Isee e politiche di welfare, qualità della rete dei servizi.
- ▶ Analisi del welfare contrattuale nell'ambito del sistema dei servizi alla persona ed alla famiglia.
- ▶ Analisi dei processi e degli attori della negoziazione sociale ed esperienze significative.
- ▶ Elementi di conoscenza e capacità di utilizzo degli strumenti nazionali di supporto alla contrattazione (Osservatorio sociale, Igf famiglia, Portale Aida/Cisl, Simulatore Isee/calcolatore) adottati a livello confederale.

### **Partecipanti**

- ▶ Componenti di Segreteria delle Unioni e delle Federazioni già impegnati nella contrattazione sociale territoriale o che saranno investiti di questo ruolo.
- ▶ Staff di supporto alla contrattazione sociale.
- ▶ Preferenza alle regioni o territori che non hanno partecipato a percorsi precedenti.

### **Date**

- 1° modulo: 14-17 settembre 2015.
- 2° modulo: 2-5 novembre 2015.
- 3° modulo: 18-21 gennaio 2016.
- 4° modulo: 7-10 marzo 2016.
- 5° modulo: 16-19 maggio 2016.

### **Sede**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

## **Responsabilità**

*Natale Madeo*, Dipartimento Formazione sindacale, in collaborazione con il Dipartimento Politiche sociali.

## La formazione di base per i delegati Rsu e Rsa

### Premessa

Si avverte l'urgenza e la necessità di adeguare l'azione formativa della Cisl ai reali fabbisogni delle strutture territoriali e delle Federazioni di categoria che sono chiamate a sostenere ed implementare l'azione dei nostri eletti nelle Rsu e dei nostri delegati nelle Rsa. Le molteplici e variegate esperienze formative realizzate nelle strutture e nelle Federazioni di categoria non sempre hanno offerto un quadro di coerenza negli obiettivi, nei contenuti e nei percorsi, rendendo in alcuni casi inadeguata e poco proficua la formazione svolta.

Oggi, la formazione delle Rsu e Rsa «costituisce uno strumento fondamentale per allineare e connettere il sindacato alle trasformazioni in atto in quanto consente di sviluppare processi di manutenzione continua sia delle competenze sindacali trasversali che specifiche».

Pertanto, diventa indispensabile e necessario poter fare riferimento ad un «testo formativo organico» al quale le strutture territoriali (Ust e Ustr) e le Federazioni di categoria possano attingere per i loro bisogni formativi.

Negli ultimi mesi del 2014 un gruppo di formatori ha elaborato un progetto di formazione di base per le Rsu e Rsa. Si tratta di un progetto aperto alla discussione e che va integrato con le esperienze realizzate dai formatori nei diversi contesti organizzativi. Il progetto prende a riferimento il delegato Rsu o Rsa dal momento della sua candidatura alla sua azione di leader contrattuale nei luoghi di lavoro. Il progetto sviluppa le seguenti aree:

1. la candidatura del militante Cisl;
2. il delegato Rsu o Rsa come leader sociale;
3. il delegato Rsu o Rsa come leader contrattuale.

### Finalità

Il Corso aggiornamento formatori si configura come un laboratorio aperto alle esperienze realizzate dai formatori che, nel mettere insieme risorse e strumenti, lavorano nei territori per offrire alla Cisl un progetto unitario di formazione delle Rsu e Rsa.

Il Corso aggiornamento formatori si caratterizza come un workshop finalizzato alla messa in comune dei materiali e alla creazione di un catalogo che può essere implementato come progetto unitario o realizzato in moduli formativi autonomi (finalizzati alla messa in comune dei materiali e alla creazione di un catalogo) ai quali invitare coloro che saranno effettivamente arruolati nella campagna formativa.

### **Obiettivo generale**

Il Corso aggiornamento formatori Cisl si propone di riflettere, sperimentare e di validare una proposta progettuale di corso di formazione per Rsu e Rsa, da consegnare alle strutture territoriali Cisl e alle Federazioni di categoria.

### **Obiettivi didattici**

- ▶ Sperimentare e validare la proposta progettuale elaborata dal pool di esperti formatori nazionali.
- ▶ Individuare le competenze soglia che devono acquisire le Rsu e le Rsa nella gestione efficace dei modelli di rappresentanza e di contrattazione.
- ▶ Individuare, assemblare e catalogare strumenti didattici utili e idonei alla gestione della formazione di base per Rsu e Rsa (i tools della formazione Rsu e Rsa).

### **Metodi**

Il Corso di aggiornamento assume la forma di un corso di specializzazione (workshop) sui materiali didattici (tools) che dovranno rappresentare le risorse strumentali alle quali i formatori potranno attingere per la realizzazione dei corsi. La metodologia formativa si svilupperà con un mix di approcci e di metodi didattici: peer tutoring, coaching, apprendimento cooperativo, knowledge transforming (trasformare in pratica operativa ciò che si apprende).

### **Destinatari**

Il corso è riservato a formatori Ust, Usr e Federazioni nazionali di categoria per un massimo di 25 partecipanti che sono impegnati direttamente nella formazione di base per Rsu e Rsa.

### **Data**

13-17 luglio 2015.

**Sede**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

**Responsabilità**

*Enzo Marrafino*, Dipartimento Formazione sindacale.



## **Costruire la rete Cisl per una progettazione europea efficace**

### **Analisi dei bandi, sinergie progettuali, scambio di buone prassi, rafforzamento dei partenariati**

#### **Obiettivi generali**

La programmazione dei Fondi comunitari 2014-2020 pone delle rinnovate sfide anche per chi, nel sindacato, propone progetti europei per realizzare attività transnazionali di ricerca e formazione, legati al dialogo sociale europeo.

Con il 2014 le modalità e le tipologie delle linee di finanziamento dell'Unione europea sono state rinnovate anche per quel che riguarda i bandi riservati o che possono essere utilizzati dalle organizzazioni sindacali.

A tal fine la Cisl, in collaborazione con la Ces (Confederazione europea dei sindacati) organizza un seminario formativo per:

- ▶ informare le strutture territoriali e categoriali, gli enti e le associazioni legate alla Cisl sulle modalità per ricevere finanziamenti per le attività legate al dialogo sociale europeo;
- ▶ presentare e analizzare le opportunità dei programmi di finanziamento;
- ▶ riflettere su come implementare qualitativamente e quantitativamente le attività progettuali nel periodo 2014-2020;
- ▶ condividere informazioni sui partenariati al fine di promuovere sempre più forti reti sindacali transnazionali;
- ▶ promuovere la collaborazione e la conoscenza relative ai progetti europei all'interno della Cisl e lo scambio di buone prassi.

#### **Contenuti formativi e modalità didattiche**

Nel corso del seminario oltre alle relazioni frontali e all'illustrazione di alcuni progetti europei, verranno svolte sessioni di lavoro di gruppo per sviscerare opportunità e criticità dei bandi e della costruzione dei partenariati. Sarà inoltre possibile incontrare i responsabili istituzionali delle Agenzie dei ministeri del Lavoro e dell'Istruzione (Isfol e Indire) che affiancano gli enti presentatori in alcune linee progettuali e il responsabile progettazione europea della Confederazione europea dei sindacati.

**Destinatari**

Responsabili formazione sindacale, responsabili progettazione sindacale, responsabili Dipartimenti internazionali ed europei di Federazioni di categoria, Unioni sindacali regionali, Unioni sindacali territoriali che svolgono attività e progettazione sindacale transnazionale.

Responsabili e progettisti di enti e associazioni Cisl coinvolti nella progettazione europea.

**Partecipanti**

20-25.

**Data**

25-26 marzo 2015.

**Sede**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

**Responsabilità**

*Francesco Lauria*, Centro studi nazionale Cisl, in collegamento con la Segreteria generale.

## **L'azione sindacale a livello europeo e globale Radici, attualità e prospettive**

La dimensione internazionale è stata da sempre fondamentale e costitutiva per il sindacato.

Ciò che cambia oggi è il contesto economico globalizzato in cui si sviluppa e si rinnova l'internazionalismo sindacale che assume sempre più centralità e connessione con l'azione sindacale quotidiana.

Anche in considerazione dell'approssimarsi del Congresso della Confederazione europea dei sindacati e con l'intento di intrecciare l'azione europea e globale della Cisl con tutta una serie di tematiche rilevanti anche a livello nazionale, nasce l'esigenza di organizzare un corso di formazione rivolto ad operatori e segretari con specifica delega nell'organizzazione.

### **Obiettivo**

Acquisire le competenze essenziali per:

- ▶ conoscere la storia dell'azione sindacale Cisl nell'orizzonte europeo ed internazionale e nelle organizzazioni sindacali sovranazionali (Ces, Ituc, Tuac);
- ▶ conoscere ed approfondire il funzionamento e le prospettive delle due principali organizzazioni sindacali cui aderisce la Cisl (Ces, Ituc);
- ▶ approfondire i meccanismi, i contenuti e le prospettive del dialogo sociale europeo;
- ▶ approfondire gli strumenti maggiormente rilevanti nel campo della contrattazione transnazionale (Cae, linee guida Ocse, documenti Ilo, International Framework agreements);
- ▶ approfondire le modalità di azione sindacale transnazionale anche in rapporto a campagne ed alleanze con altri soggetti (organizzazioni non governative, campagne internazionali, associazioni dei consumatori, ecc.).

### **Contenuti**

- ▶ L'attività internazionale e la nascita del sindacato. La scelta e l'azione internazionale della Cisl. La nascita dell'Isco e dell'Anolf. La costruzione della rete internazionale del patronato. Il ruolo della formazione sindacale e del Centro studi di Firenze nella costruzione di rapporti internazionali sindacali.

- ▶ Come funzionano il sindacato europeo ed il sindacato mondiale. Il ruolo delle confederazioni e delle federazioni europee e mondiali. Le prospettive.
- ▶ Il dialogo sociale europeo: da Val Duchesse a Europa 2020. Il Fondo sociale europeo nella crisi.
- ▶ Le direttive europee ed il ruolo del sindacato. Sindacato europeo e politiche di austerità. Quali alternative?
- ▶ Il sindacato e la contrattazione transnazionale, quali strumenti? I Comitati aziendali europei, le linee guida Ocse, principi guida Ilo, accordi aziendali transnazionali, ecc., la Corporate social responsibility e la democrazia economica.
- ▶ Globalizzazione e democrazia sociale: il ruolo del sindacato e le alleanze. Il rapporto con i movimenti e le associazioni e l'organizzazione di campagne internazionali.
- ▶ Il sindacato e la costruzione degli Stati Uniti d'Europa.

### **Destinatari**

- ▶ Operatori e dirigenti sindacali di strutture che si occupano di tematiche internazionali.
- ▶ Responsabili ed operatori Iscos-Cisl e Anolf.

### **Durata**

Il corso si compone di due moduli formativi di tre giornate di lavoro.

Verrà inoltre svolta attività formativa a distanza tra il primo ed il secondo modulo.

### **Date**

1° modulo: 25-27 maggio 2015.

2° modulo: 9-11 settembre 2015.

### **Sede**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

### **Responsabilità**

*Francesco Lauria*, Centro studi nazionale Cisl, in collegamento con Dipartimento Internazionale e Segreteria generale.

# Salute e sicurezza del lavoro e ambiente

## Premessa

La materia della salute e sicurezza del lavoro, visto l'incidenza che determina sulle condizioni di tutela e prevenzione sul lavoro, ha nel tempo richiesto sempre più un livello qualificato di conoscenza e competenza specifica. A questa oggi si affiancano i temi dell'ambiente e dell'energia che, se non affrontati sul piano sindacale, rischiano di essere posti in opposizione all'occupazione.

Da sempre si è operato per garantire in ogni territorio figure con conoscenze e competenze tali da svolgere attività di supporto all'azione dei Rls-Rlst.

Oggi le scelte strategiche della Cisl chiedono continuità delle esperienze formative per attuare i principi posti dal c.d. Testo Unico (dlgs 81/2008 e s.m.i.) e dalla disciplina contrattuale, e allargare l'attenzione alle sempre più cogenti questioni dell'ambiente.

## Obiettivi didattici

- ▶ Fornire strumenti di lettura ed interpretazione della normativa, al fine di sviluppare consapevolezza di ruolo e abilità gestionali nel supporto all'azione di Rls-Rlst a livello territoriale in raccordo con gli organismi paritetici.
- ▶ Conoscere i caratteri fondamentali della questione dell'ambiente e dell'energia in relazione alle attività produttive di beni e servizi e diffondere esempi positivi di azione sindacale per combinare qualità ambientale e occupazione.

## Contenuti

- ▶ La normativa legislativa e contrattuale.
- ▶ La sua applicazione sul piano territoriale (esperienze e buone prassi).
- ▶ Il raccordo con gli organismi paritetici.
- ▶ La promozione e gestione della formazione per la salute e sicurezza e ambiente.
- ▶ Il rapporto con gli altri attori nella Cisl e nel territorio.

## Destinatari

Il corso è rivolto ad operatori e dirigenti sindacali con delega spe-

cifica in materia di salute e sicurezza del lavoro e ambiente, per un massimo di 25 partecipanti.

### **Date**

1° modulo: 9-11 dicembre 2015.

2° modulo: 7-9 gennaio 2016.

3° modulo: 15-17 febbraio 2016.

4° modulo: 27-29 aprile 2016.

### **Sede**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

### **Responsabilità**

*Marco Lai* (per la parte sicurezza del lavoro) e *Luigi Lama* (per la parte ambiente), Centro studi nazionale Cisl, in collaborazione con Dipartimento confederale Ambiente e Sicurezza del lavoro.

## Cisl e nuove strategie di comunicazione

### Premessa

Al giorno d'oggi siamo letteralmente bombardati da informazioni e notizie provenienti da tutto il mondo.

Negli ultimi decenni sono stati fatti passi da gigante nel campo della comunicazione e anche noi come sindacato dobbiamo farci portatori di questa tendenza.

Il contatto diretto e tempestivo con i nostri associati e, in generale, con i lavoratori, resta il sistema più giusto ed auspicabile per l'azione sindacale dei nostri operatori e dei nostri dirigenti. Ma le difficoltà logistiche, i tempi stretti, la velocità delle comunicazioni, la rapidità con la quale evolvono e si trasformano e la necessità di raggiungere quanta più gente possibile ci impongono di stare al passo con i tempi.

Un sindacato moderno non può prescindere da una comunicazione moderna, rapida, efficace; nei confronti dei nostri associati, di tutti i lavoratori e, in genere, dell'intera società (controparti, istituzioni, mass media).

La conoscenza e l'utilizzo dei nuovi media, da parte soprattutto dei dirigenti e degli operatori interessati alla materia della comunicazione, deve quindi diventare una delle priorità della nostra azione sindacale.

La Cisl è portatrice al suo interno degli stessi principi di relazione, partecipazione, condivisione, che animano i media e le azioni di network.

«Stare sul pezzo» ci consente di informare i nostri associati, di raggiungere tutti i lavoratori, e permette alla Cisl a tutti i livelli di confermarsi un soggetto protagonista della vita economico-politico-sociale del nostro Paese.

Ma consente anche di creare una sorta di «autostrada digitale» rivolta all'esterno, ma patrimonio dell'organizzazione, attraverso la realizzazione di una stretta sinergia tra strutture territoriali, di categoria, enti e associazioni della Confederazione.

La costituzione di un network Cisl deve essere in grado di veicolare i nostri messaggi e di moltiplicarne la visibilità e, quindi, l'efficacia interna e nei confronti dell'opinione pubblica.

## **Obiettivi generali**

Il corso è finalizzato a diffondere tra i dirigenti sindacali e i responsabili della comunicazione una nuova conoscenza delle strategie e dei veicoli comunicativi più efficaci nel contesto che stiamo vivendo e delle competenze necessarie al fine di gestire il cambiamento e raggiungere una maggiore visibilità.

## **Obiettivi didattici**

- ▶ Conoscere i nuovi paradigmi e i modelli della comunicazione nell'era della globalizzazione.
- ▶ Padroneggiare e utilizzare le tecnologie in rapida evoluzione derivanti dal web.
- ▶ Sviluppare abilità e creare nuovi spazi attraverso la conoscenza delle nuove applicazioni informatiche e dei media device di ultima generazione.
- ▶ Attivare strategie condivise, mettere a disposizione e rendere accessibili nell'organizzazione le informazioni.

## **Contenuti**

- ▶ Fornire conoscenze in merito ai differenti strumenti e canali informativi in essere, esterni e interni, all'organizzazione.
- ▶ Far acquisire competenze rispetto all'utilizzo di tali strumenti e delle risorse organizzative disponibili per la comunicazione personale ed organizzativa.
- ▶ Saper gestire il rapporto con gli interlocutori della comunicazione; saper comunicare, saper contaminare, saper diffondere capillarmente le informazioni all'interno e all'esterno dell'organizzazione.
- ▶ Saper progettare e supportare un evento informativo/comunicativo.
- ▶ Saper elaborare un piano di comunicazione.
- ▶ Saper individuare il target di riferimento di intervento comunicativo/organizzativo e saper identificare le differenti fasi di attuazione dell'intervento.
- ▶ Saper scegliere quale mezzo e supporto sono i più efficaci in base alla situazione da affrontare e saper pianificare il rapporto costi/benefici.
- ▶ Teorie e tecniche di strategie di marketing organizzativo/associativo.

## **Destinatari**

Il corso è rivolto ai segretari di Usr-Ust e di Federazione di ca-



tegoria e ai responsabili ed agli operatori interessati alla materia di Usr e Federazioni nazionali di Categoria, per un numero massimo di 25 partecipanti.

**Date**

1° modulo: 5-7 ottobre 2015.

2° modulo: 2-4 dicembre 2015.

3° modulo: 20-22 gennaio 2016.

**Sede**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

**Responsabilità**

*Maria Berretta*, Dipartimento Formazione sindacale, in collaborazione con l'Ufficio stampa Cisl.

## **Le politiche a sostegno delle famiglie: la contrattazione sociale e l'azione sindacale della Cisl**

### **Premessa**

La Cisl esprime, nelle sue radici storiche, una vocazione sociale nella rappresentanza e nella tutela delle persone e delle famiglie.

I dati ci dicono che oggi in Italia sono le famiglie il soggetto a maggior rischio di povertà. L'incidenza della povertà cresce in modo esponenziale con l'aumentare del numero dei figli.

Le condizioni di povertà si concentrano nelle regioni del sud, lì dove anche le reti del welfare e gli investimenti di spesa sociale sono più deboli.

Particolarmente critica la condizione di 1.162 mila famiglie (il 4,7% delle famiglie residenti) che vive in condizioni di povertà assoluta, e che non è in grado di disporre dei beni essenziali per la vita quotidiana.

Partendo da questi dati le iniziative a sostegno delle politiche familiari si sono rafforzate nel quadro dell'azione sindacale della Cisl.

Negli ultimi anni abbiamo sviluppato riflessioni ed iniziative per favorire la crescita, innovare il welfare, garantire l'effettività dei diritti, sostenendo l'importanza, il ruolo e le funzioni svolte dalle famiglie, attraverso interventi organici e servizi mirati a livello nazionale, ma soprattutto territoriale.

### **Obiettivi generali**

Sviluppare un'analisi e una valutazione del grado di familiarità delle politiche di welfare, attraverso lo studio delle attività pratiche svolte nei territori, che permetta di definire la qualità e la quantità dell'azione sindacale a sostegno delle politiche per la famiglia, attraverso gli strumenti di analisi, di cui la Cisl si è dotata, per la contrattazione sociale

### **Obiettivi didattici**

- ▶ Analizzare esperienze pratiche di tutela delle famiglie a livello territoriale.
- ▶ Elaborare sintesi dei dati pervenuti attraverso l'Osservatorio sociale.
- ▶ Sviluppare conoscenze circa l'incidenza delle azioni concertative a livello territoriale.

► Individuare strumenti per migliorare l'azione a sostegno delle politiche familiari.

**Destinatari**

Il corso è rivolto ai segretari di Usr, Ust e di Federazioni di categoria con delega alle politiche sociali ed operatori e responsabili di progetto, per un massimo di 25 partecipanti.

**Date**

9-11 novembre 2015.

**Sede**

Centro studi nazionali Cisl, Firenze.

**Responsabilità**

*Natale Madeo*, Dipartimento Formazione sindacale, in collaborazione con il Dipartimento Politiche sociali.

# Master di diritto del lavoro

## Premessa

La disciplina del rapporto e del mercato del lavoro è soggetta a significativi mutamenti, principalmente dovuti all'emanazione dei decreti attuativi del c.d. Jobs Act (legge delega 183/2014). Questo sia sul versante delle tipologie contrattuali, tramite una semplificazione delle stesse ed una forte incentivazione delle assunzioni con contratto a tempo indeterminato «a tutele crescenti», sia sul versante degli ammortizzatori sociali e delle politiche per l'impiego (si veda ad esempio il nuovo istituto del contratto di ricollocazione).

La disciplina contenuta nel c.d. «Testo Unico sulla Rappresentanza» necessita peraltro di pratica attuazione ed estensione e non è del tutto escluso un intervento legislativo anche su tale materia.

È opportuno approfondire tali aspetti di carattere normativo, indispensabili per l'agire sindacale, tramite uno specifico percorso formativo, di taglio universitario.

## Obiettivi didattici

Acquisizione di conoscenze sulle nuove regole del diritto e del mercato del lavoro, con attenzione alle questioni della rappresentanza.

## Contenuti

- ▶ Il mercato del lavoro in Italia ed in Europa.
- ▶ Il Jobs Act ed i decreti attuativi.
- ▶ Il contratto a tempo indeterminato «a tutele crescenti».
- ▶ Il riordino delle tipologie contrattuali.
- ▶ Gli interventi sulla disciplina del rapporto di lavoro.
- ▶ I nuovi ammortizzatori sociali (Naspi, Asdi, Dis-Coll).
- ▶ Il riordino dei servizi per l'impiego ed il loro funzionamento.
- ▶ Formazione, bilateralità e ricollocazione dei lavoratori.
- ▶ La rappresentanza tra legge e contrattazione collettiva.
- ▶ Rappresentanza e partecipazione.

## Destinatari

Dirigenti di Ust/Usr e Federazioni nazionali di categoria, con de-

lega sul mercato del lavoro e sulla rappresentanza, per un massimo di 25 partecipanti.

**Date**

1° modulo: 28-30 settembre 2015.

2° modulo: 23-25 novembre 2015.

3° modulo: 1-3 febbraio 2016.

4° modulo: 4-6 aprile 2016.

**Sede**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

**Responsabilità**

*Marco Lai*, Centro studi nazionale Cisl, in collaborazione con Dipartimento Mercato del lavoro e altri Dipartimenti confederali competenti.

# Il rapporto di lavoro e la sua regolazione

## Premessa

Accanto all'azione contrattuale particolarmente rilevante, in un contesto di perdurante crisi economica e produttiva, è l'assistenza individuale del lavoratore da parte degli operatori di uffici vertenze a rappresentare una realtà consolidata nell'ambito della rete dei servizi Cisl. Al riguardo si richiedono conoscenze e competenze in continuo aggiornamento, stante anche le modifiche del quadro normativo. Pare dunque opportuno dare continuità al forte impegno formativo realizzato per tali figure nell'ultimo anno.

## Obiettivi didattici

- ▶ Fornire conoscenze sui principali istituti del diritto del lavoro, a partire dal sistema delle fonti, nonché sui termini del linguaggio giuridico.
- ▶ Acquisire competenze specifiche per la gestione delle vertenze individuali di lavoro, con particolare attenzione agli strumenti per la risoluzione stragiudiziale delle controversie.
- ▶ Promuovere modalità operative e buone prassi.

## Contenuti

- ▶ Le fonti del diritto del lavoro e del diritto sindacale.
- ▶ La riforma delle tipologie contrattuali e degli ammortizzatori sociali nel Jobs Act.
- ▶ Il contratto a tempo indeterminato «a tutele crescenti».
- ▶ Gli strumenti di risoluzione stragiudiziale delle controversie di lavoro: conciliazione e arbitrato.
- ▶ Retribuzione e Tfr.
- ▶ La previdenza complementare.
- ▶ La tutela dei crediti di lavoro e il Fondo di garanzia.

## Destinatari

Responsabili di uffici vertenze territoriali, per un massimo di 25 partecipanti.

## Date

1° modulo: 16-18 novembre 2015.

2° modulo: 13-15 gennaio 2016.

3° modulo: 7-9 marzo 2016.

Seminario di aggiornamento (due giorni, data da definire).

**Sede**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

**Responsabilità**

*Marco Lai*, Centro studi nazionale Cisl, d'intesa con il Dipartimento Organizzativo, il Coordinamento nazionale Uffici vertenze Cisl.

## **Analisi economico-finanziaria di impresa, gestione delle crisi e ristrutturazioni aziendali per contrattualisti dei settori privati**

### **Obiettivi generali**

Il documento Confindustria Cgil Cisl Uil del 2 settembre 2013 ha indicato chiaramente nelle politiche industriali, accanto a quelle fiscali e alla revisione degli assetti istituzionali e efficienza della pubblica amministrazione, una delle leve fondamentali per uscire dalla crisi e assicurare la crescita del sistema produttivo italiano.

L'Italia è sempre una delle principali potenze industriali nel mondo, ma la sua base produttiva è stata messa a dura prova dalla profondità e dalla durata delle due crisi che hanno colpito i mercati internazionali e il mercato interno dal 2007 in poi. Secondo Banca d'Italia però le difficoltà dell'economia italiana hanno un'origine ancora più lontana: già nel periodo 1995-2007 il tasso di crescita del Pil era stato poco più della metà di quello europeo (1,5% contro il 2,5%), e dunque inferiore a quello delle altre economie dell'area euro.

Il cambiamento del paradigma tecnologico causato dalle nuove tecnologie, l'integrazione mondiale dei mercati reali e finanziari, l'emergere di nuovi paesi competitor su scala globale, ecco le nuove sfide che l'Italia ha fatto fatica a fronteggiare. Anche se ancora non siamo usciti dalla crisi, le più recenti analisi congiunturali vedono «una luce in fondo al tunnel»: allo sviluppo della domanda estera si sta infatti affiancando un debole risveglio anche del mercato interno. Come agganciare questi segnali di ripresa? Conoscenza, innovazione, apertura internazionale, investimenti e capitalizzazione adeguata sono le parole chiave per l'impegno di Governo e parti sociali nei prossimi mesi.

Anche il sindacato ha un ruolo forte da giocare, con un'azione di stimolo e proposta per anticipare e governare i processi di crisi e ristrutturazione di impresa su cui si gioca il futuro di potenza industriale del paese, a patto che davvero riesca a dare forza e consistenza ad un decentramento contrattuale che è ormai indispensabile per rispondere in modo puntuale alla differenziazione delle strategie competitive delle imprese.

Le recenti innovazioni introdotte dal Governo con il «Jobs Act» possono inoltre rendere più agevole la ricerca di una via italiana alla Flexsecurity, se istituzioni e parti sociali saranno in



grado di sviluppare velocemente strumenti e procedure partecipative per facilitare l'incontro domanda-offerta sul mercato del lavoro, e per accompagnare con la formazione e politiche davvero «attive» la mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro dei lavoratori espulsi dai processi produttivi.

### **Obiettivi didattici**

Questo corso si propone di offrire ai contrattualisti le competenze necessarie per leggere le strategie di impresa e anticipare e/o gestire le situazioni di crisi o forte ristrutturazione/riconversione industriale.

Gli obiettivi del corso sono lo sviluppo di conoscenze e capacità operative inerenti al ruolo di contrattualista, per quanto attiene all'analisi di impresa (industria e servizi privati) e di settore sotto il profilo economico-finanziario, la capacità di leggere e commentare un bilancio e di ricavarne gli indicatori utili per la contrattazione, la conoscenza delle metodologie di analisi aziendale dei costi, la gestione contrattuale dei processi di ristrutturazione e crisi aziendale, gli strumenti per una politica attiva del mercato del lavoro e la conoscenza dei diritti di informazione e partecipazione.

A tal fine, saranno utilizzati anche i nuovi strumenti che la Confederazione ha messo a disposizione delle sue strutture, quali Ocsel e soprattutto Aida, il cui utilizzo deve diventare capillare e «professionale» (= capacità di lettura e analisi dei dati), cosa per la quale la formazione è indispensabile.

### **Contenuti**

- ▶ Utilizzo esperto della Banca dati Aida (Bureau Van Dijk).
- ▶ Lettura e interpretazione dei documenti economici-finanziari del bilancio di impresa (stato patrimoniale, conto economico, nota integrativa e relazione sulla gestione).
- ▶ Strumenti di benchmarking per valutare il posizionamento competitivo dell'impresa nel suo settore.
- ▶ Principali indicatori ricavabili del bilancio aziendale, anche in funzione di una lettura anticipata dei segnali di crisi economico-finanziaria.
- ▶ Tecniche di controllo di gestione e metodologie di analisi dei costi aziendali.
- ▶ Analisi e valutazione dei piani industriali.
- ▶ Procedure e cenni normativi su concordato fallimentare e concordato preventivo.

- ▶ Procedure e normative di riferimento per la contrattazione e la gestione dei processi di ristrutturazione aziendale.
- ▶ Flexsecurity e strumenti di politica attiva del mercato del lavoro.
- ▶ Diritti di partecipazione, informazione e consultazione.

### **Destinatari**

Al corso saranno ammessi 25 partecipanti tra coloro che, impegnati prevalentemente a tempo pieno nell'organizzazione, sono:

- ▶ dirigenti sindacali o operatori delle categorie dei settori privati e delle Ust che svolgono il ruolo di contrattualisti nella negoziazione di secondo livello;
- ▶ soggetti con nuove competenze create dalle aggregazioni territoriali e di settore previste dalla riforma organizzativa Cisl e nuovi profili organizzativi che assolvano al ruolo di «facilitatori» della contrattazione integrativa e si specializzino nella gestione dei nuovi strumenti offerti dalla Confederazione (Ocsel e Aida).

### **Durata**

Il corso si compone di 5 moduli, di 3,5 giorni ciascuno, più 4 moduli di formazione a distanza, realizzati utilizzando un forum che sarà aperto sul sistema intranet First Class. Questo percorso formativo si concluderà con la consegna di un attestato di partecipazione legato non solo alla presenza in aula, ma anche alla valutazione della capacità del corsista di contestualizzare ed applicare quanto appreso, mediante l'elaborazione di uno studio di caso aziendale: la metodologia didattica prevede infatti che nelle fasi di lavoro a distanza ai corsisti sia richiesto di analizzare una impresa inserita nel loro reale contesto lavorativo, utilizzando gli strumenti di analisi forniti attraverso i moduli residenziali a Firenze.

### **Date**

1° modulo: 21-24 settembre 2015.

1° modulo formazione a distanza: settembre-novembre 2015.

2° modulo: 30 novembre-3 dicembre 2015.

2° modulo formazione a distanza: dicembre 2015-gennaio 2016.

3° modulo: 25-28 gennaio 2016.

3° modulo formazione a distanza: febbraio-marzo 2016.

4° modulo: 14-17 marzo 2016.

4° modulo formazione a distanza: marzo-maggio 2016.

5° modulo: 9-12 maggio 2016.

**Sede**

Centro studi nazionale Cisl di Firenze.

**Responsabilità**

*Elisabetta Biliotti*, Centro studi nazionale Cisl, in collegamento con i Dipartimenti interessati.

# Gestione organizzativa

## Premessa

La dimensione organizzativa oggi è cruciale su due versanti. Da un lato la capacità di rappresentanza, mantenere, accrescere le adesioni richiede attenzione all'uso delle risorse umane e materiali delle strutture. Dall'altro occorre attuare con attenzione le indicazioni di statuto e regolamento.

Per sistematizzare le conoscenze in questi due ambiti è stato un momento formativo che è utile per la gestione corrente e permette di affrontare con maggiore consapevolezza l'appuntamento dell'assemblea organizzativa.

## Obiettivi generali

Sistematizzare le conoscenze su questioni prioritarie per la gestione organizzativa di una struttura Cisl.

## Obiettivi didattici

Conoscenze e capacità operative sui contenuti sotto indicati.

## Contenuti

- ▶ Statuto e regolamento Cisl.
- ▶ Tesseramento.
- ▶ Elementi base per una campagna di comunicazione.
- ▶ Gestione del personale.
- ▶ Gestione sedi e patrimonio immobiliare.

## Destinatari

Segretari Usr e di Federazione nazionali di categoria, per un massimo di 25 partecipanti.

## Data

3-5 giugno 2015.

## Sede

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

## **Responsabilità**

*Luigi Lama*, Centro studi nazionale Cisl, in collaborazione con il Dipartimento Amministrativo.

## **Gestione adempimenti assemblea organizzativa**

### **Premessa**

La Cisl sta realizzando da anni un enorme processo di riorganizzazione interna. L'Assemblea organizzativa dell'autunno 2015 sarà un'importante tappa di riflessione con bilancio di quanto realizzato e indicazioni per il futuro. Ne conseguiranno adempimenti che presupponiamo richiedano il supporto di momenti formativi.

A questo scopo ci riserviamo di organizzare nelle date indicate un percorso formativo adeguato.

### **Obiettivi generali**

Da definire a seguito dell'assemblea organizzativa.

### **Obiettivi didattici**

Da definire a seguito dell'assemblea organizzativa.

### **Contenuti**

Da definire a seguito dell'assemblea organizzativa.

### **Destinatari**

Da definire a seguito dell'assemblea organizzativa.

### **Date**

- ▶ 3-5 febbraio 2016.
- ▶ 9-11 marzo 2016.

### **Sede**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

### **Responsabilità**

*Luigi Lama*, Centro studi nazionale Cisl, in collaborazione con il Dipartimento Organizzativo.

## **Aggiornamento strategico**





# Le sfide del diritto del lavoro e del diritto sindacale

## **Premessa**

Il diritto del lavoro è in continua evoluzione sia per quanto riguarda la disciplina del rapporto individuale del lavoro sia per quanto riguarda il diritto sindacale.

Sul rapporto di lavoro si attendono gli interventi attuativi della delega contenuta nel c.d. Jobs Act (legge 183/2014), specie in tema di mansioni, controlli a distanza e orario di lavoro. In tema di diritto sindacale molto si discute sull'implementazione del Testo Unico sulla Rappresentanza, del gennaio 2014 e dei possibili interventi sul piano legislativo.

I seminari formativi di approfondimento si svolgeranno d'intesa con il sistema universitario con cui vi è già un rapporto consolidato (Università di Firenze; Scuola di dottorato in Diritto del lavoro dell'Università di Modena-Reggio Emilia; Università Cattolica di Milano).

## **Obiettivi didattici**

Acquisizione di conoscenze sulle trasformazioni del diritto del lavoro e del diritto sindacale al fine di fornire strumenti di analisi e di intervento.

## **Contenuti**

- ▶ Il rapporto di lavoro tra esigenze di semplificazione e riregolazione.
- ▶ La rappresentanza sindacale e datoriale tra contrattazione e legge.
- ▶ Il Codice della partecipazione e la sua applicazione.

## **Destinatari:**

Dirigenti di Ust/Usr e Federazioni nazionali di categoria, per un massimo di 30 partecipanti.

## **Date**

Da definire.

**Sede**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

**Responsabilità**

*Marco Lai*, Centro studi nazionale Cisl, in collaborazione con le Università sopra citate.

## Finanza pubblica, fisco per la crescita e fiscalità locale

### Premessa

Negli ultimi mesi lo scenario europeo ha avuto un'evoluzione nuova e positiva. I margini di flessibilità del Fiscal Compact sono aumentati, la nuova Commissione sembra spostare il baricentro dalla rigidità delle regole alla priorità di un piano di investimenti europeo, la Bce ha accentuato la politica monetaria espansiva non convenzionale, anche con il varo del *quantitative easing*, il programma di acquisti di titoli dei debiti sovrani dei Paesi dell'Eurozona.

Questi segnali sono certamente positivi ma di fronte alla gravità della situazione economica e della disoccupazione e al pericolo di una stagnazione di lunga durata rischiano di rivelarsi drammaticamente insufficienti. I «tempi» della politica europea non sono compatibili con i tempi dei disoccupati, dei giovani esclusi dal lavoro, dei nuovi poveri. Dopo sette anni di crisi c'è bisogno di risposte certe, immediate e consistenti.

La strada dell'austerità finanziaria si è dimostrata non adeguata e per arrestare la recessione devono essere attivate misure per rilanciare i consumi delle famiglie e gli investimenti. Per ottenere questo è necessario incrementare a livello europeo e nazionale la domanda aggregata di consumi e di investimenti.

Per queste ragioni la Cisl offre il proprio contributo al rafforzamento dei redditi dei lavoratori, dei pensionati, dei consumi e alla ripresa della crescita, presentando un progetto di legge di iniziativa popolare che spinga il Governo ad adottare una riforma del sistema fiscale per cambiare il Paese.

Una rigorosa riforma fiscale soddisfa sia un principio etico di giustizia e di equità sia un obiettivo economico di sviluppo e di coesione sociale.

La Cisl propone l'introduzione di un bonus di 1.000 euro annui per tutti i contribuenti con un reddito individuale fino a 40.000 euro e un bonus di ammontare ridotto e via, via decrescente per chi ha redditi compresi fra 40.000 e 50.000 euro.

In Italia esiste un elevato divario fra la ricchezza netta immobiliare e finanziaria e le dichiarazioni dei redditi. Il 10% più ricco della popolazione possiede il 46,6% della ricchezza na-

zionale (indice tra i più elevati dei Paesi Ocse) ed il 27% del reddito nazionale. Quanto maggiore è la concentrazione della ricchezza e dei redditi, tanto maggiore è la propensione al risparmio, tanto minore è il livello dei consumi, della domanda aggregata e dell'occupazione.

Anche per questi motivi e per recuperare le risorse necessarie a ridurre il carico fiscale che grava sui lavoratori e sui pensionati, la Cisl propone una grande operazione redistributiva di ricchezza e di reddito a favore delle aree sociali medio-basse che inizi a correggere la crescita esponenziale delle diseguaglianze che si è realizzata nell'ultimo quarto di secolo. Altre ingenti risorse possono arrivare da un deciso intervento di razionalizzazione di tutte le tax expenditures che non vanno a beneficio dei lavoratori e dei pensionati, da troppo tempo oggetto di studio invece che di intervento da parte del Mef, e da una più decisa lotta all'evasione, in particolare quella dell'Iva, anche mediante l'introduzione di meccanismi di contrasto di interessi fra acquirenti e venditori.

L'attuazione del federalismo fiscale si è finora risolta in un aggravio del carico fiscale per i lavoratori, i pensionati, le imprese e i cittadini, aumentando le iniquità territoriali e fra le diverse categorie sociali. La tassazione locale è cresciuta in questi ultimi anni a livello esponenziale. Dal 2010 al 2013 le sole addizionali irpef regionali e comunali sono cresciute di oltre il 33%.

Occorre ripensare il modello di fiscalità locale per recuperare un maggiore collegamento fra cosa il cittadino paga e perché.

### **Obiettivi generali**

Il corso formativo intende sviluppare processi di analisi sulla situazione della finanza pubblica e della fiscalità locale attraverso considerazioni sulle strategie per la crescita e lo sviluppo già evidenziate dalle tracce congressuali.

### **Obiettivi didattici**

- ▶ Analizzare le regole sui vincoli di bilancio fissate in sede europea.
- ▶ Conoscere la situazione debitoria e i dettagli della finanza pubblica italiana a livello centrale e locale.
- ▶ Approfondire la conoscenza sul funzionamento del sistema fiscale ed analizzarne i limiti attuali.
- ▶ Analizzare le modalità con le quali gli obblighi di equilibrio della finanza pubblica contribuiscono a frenare la crescita nel difficile contesto attuale.

- ▶ Analizzare il quadro normativo della fiscalità locale.
- ▶ Conoscere il sistema delle regole della fiscalità locale.
- ▶ Conoscere le voci e la composizione della fiscalità locale.
- ▶ Sviluppare strumenti di valutazione sul federalismo fiscale e concertazione locale.

### **Contenuti**

- ▶ Patto di stabilità europeo e fiscal compact.
- ▶ Equilibrio di bilancio e debito pubblico italiano.
- ▶ Spesa pubblica e investimenti.
- ▶ Analisi del bilancio pubblico e tax expenditures.
- ▶ Il sistema fiscale e gli obiettivi redistributivi.
- ▶ Federalismo fiscale e la formazione delle decisioni tra diversi livelli di governo.
- ▶ Sostenibilità reddituale e potere d'acquisto.
- ▶ Valutazione degli effetti delle imposte locali.
- ▶ Concertazione e bilanci comunali.

### **Destinatari**

Il corso è rivolto ai Segretari di Usr, Ust e di Federazioni di categoria con delega alle politiche economiche e fiscali, per un massimo di 25 partecipanti.

### **Date**

- ▶ 19-21 ottobre 2015.
- ▶ 18-20 novembre 2015.
- ▶ 11-13 gennaio 2016.

### **Sede**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

### **Responsabilità**

*Natale Madeo*, Dipartimento Formazione sindacale, in collaborazione con il Dipartimento Democrazia economica e fisco.

## **Responsabilità sociale: un nuovo campo di azione per le relazioni industriali del futuro**

Perché il sindacato dovrebbe occuparsi della responsabilità sociale delle imprese?

È quello della responsabilità sociale un campo separato dalla contrattazione, se non in contrapposizione ad essa?

Sono questi due interrogativi che spesso accompagnano un certo scetticismo sull'importanza della Rsi all'interno della nostra organizzazione e del sindacato in generale.

In realtà si tratta di un approccio superficiale.

Non è certo di oggi il dibattito sugli obblighi di natura sociale dell'impresa nei confronti della società in cui opera.

Come ha ben ricordato Stefano Zamagni fin dall'Umanesimo è noto che: «l'impresa si costituisce come impegno organizzato nei confronti della comunità».

È chiaro che l'interpretazione del concetto di responsabilità sociale sia cambiata con il tempo e che oggi, sotto la pressione della società civile, l'impresa che entra nell'«agorà della comunità» si confronta contemporaneamente anche con la dimensione complessa della globalizzazione.

Non possiamo poi dimenticare un punto di riferimento ineludibile: l'art. 41 della nostra Costituzione che sottolinea come l'iniziativa economica «non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana».

La responsabilità sociale di impresa e di territorio, intese come capacità di costruire un coinvolgimento autentico ed operativo di una serie di soggetti interessati, interni ed esterni alle aziende ed ai territori stessi, possono pertanto rappresentare un investimento di lungo termine anche per le organizzazioni dei lavoratori.

Sindacati e organizzazioni della società civile, insieme alle autorità pubbliche, alle associazioni di consumatori ed investitori, possono costruire un tessuto di responsabilità sociale diffusa, anche con strumenti di premialità, che incontrino l'interesse e la collaborazione delle aziende e delle associazioni imprenditoriali più lungimiranti.

Fondamentale è la diffusione della conoscenza e delle informazioni.

Occorre monitorare aziende, settori, territori, sviluppare accordi paritetici effettivi ed esigibili e strumenti condivisi di monitoraggio.

Il sindacato, se vuole giocare questa sfida, gode di una posizione strategica, collocandosi come cerniera, punto di congiunzione tra interno ed esterno di aziende e territori.

Per la Cisl si tratta di una sfida formativa, culturale ed operativa importante.

## **Obiettivo**

Acquisire le competenze essenziali per:

- ▶ conoscere il quadro giuridico nazionale ed internazionale relativo alla Rsi;
- ▶ rendere il sindacato un protagonista dei processi di assunzione di responsabilità sociale delle imprese ad ogni livello;
- ▶ realizzare contrattazione per accrescere il numero di imprese che assumono in modo esplicito e formalizzato la responsabilità dell'impatto sociale della loro azione;
- ▶ partecipare attivamente come sindacato nel riconoscere e valutare tale impatto;
- ▶ conoscere ed analizzare le esperienze di responsabilità sociale territoriale;
- ▶ riflettere sull'applicazione dei principi della responsabilità sociale all'interno del sindacato.

## **Contenuti**

- ▶ Confronto sui contenuti tematici della responsabilità sociale.
- ▶ Analisi di metodi ed indicatori, anche pubblici, di misurazione della responsabilità sociale.
- ▶ Responsabilità sociale e presenza del sindacato nelle piccole e medie imprese e nelle catene di fornitura.
- ▶ Responsabilità sociale e ruolo del sindacato in rapporto ai gruppi multinazionali.
- ▶ Strumenti di responsabilità sociale nella contrattazione collettiva di categoria e di secondo livello.
- ▶ Rapporto e sinergia con le imprese sociali e le associazioni dei consumatori.
- ▶ Diffusione e conoscenza delle buone pratiche aziendali e territoriali.
- ▶ Rapporto con le istituzioni pubbliche, ad ogni livello, per assicurare che la responsabilità sociale indirizzi le politiche pubbliche e, in particolare, l'emanazione di regole relative agli appalti.

► Visione effettiva del sindacato e degli enti ed associazioni ad esso collegati, come soggetti socialmente responsabili, anche al loro interno.

### **Destinatari**

► Operatori e dirigenti sindacali di strutture che realizzano o intendono avviare strategie sindacali di contrattazione e partecipazione sulla responsabilità sociale dell'impresa a livello aziendale, territoriale, settoriale, nazionale ed europeo.

► Responsabili ed operatori Iscos-Cisl e Adiconsum.

► Responsabili ed operatori coinvolti in iniziative legate alla responsabilità sociale ed interessati a costituire una rete di «referenti» Cisl sulla responsabilità sociale.

### **Durata**

Il corso si compone di 2 moduli formativi di 3 giornate di lavoro. Verrà inoltre svolta attività formativa a distanza tra il primo ed il secondo modulo.

### **Date**

1° modulo: 15-17 febbraio 2016.

2° modulo: 18-20 maggio 2016.

### **Sede**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

### **Responsabilità**

*Francesco Lauria*, Centro studi nazionale Cisl, in collegamento con Dipartimento Democrazia economica.



## **Economia reale, investimento socialmente responsabile e sviluppo locale: una sfida e un'opportunità per i fondi pensione**

### **Obiettivi generali**

La previdenza complementare non può progredire al di fuori del contesto economico e produttivo che la esprime. La crisi economica limita la crescita delle adesioni ai fondi pensione; disperde tramite le interruzioni occupazionali quelle già realizzate in precedenza; riduce le potenzialità contributive dei lavoratori e delle imprese; spinge, infine, le preferenze delle persone più verso la liquidità immediata, rinunciando alla possibilità di una pensione adeguata alle esigenze future.

È per queste ragioni che la previdenza complementare non può esimersi dal ricercare strumenti e modalità che consentano, nel pieno rispetto della finalità sociale ad essa assegnata, di restituire al mondo del lavoro e al sistema economico e produttivo, almeno una parte di ciò che essi stessi hanno creato.

La legge di Stabilità per il 2015, nell'aumentare al 20% l'imposta sostitutiva sui risultati maturati dai fondi pensione, ha previsto un credito d'imposta del 9% sui rendimenti maturati in investimenti in attività di carattere finanziario a medio e lungo termine, individuate con decreto del ministro dell'Economia e delle Finanze.

Questo tema non esaurisce le necessità dei fondi pensione di ricercare anche altre opportunità di investimento, in grado di mantenere – diversificando gli strumenti finanziari utilizzabili e decorrelando meglio i rischi – un livello di redditività adeguato anche nel futuro, soprattutto in una prospettiva caratterizzata dalla discesa dei tassi di interesse dei titoli governativi, dall'andamento fiacco dei mercati obbligazionari, dalla turbolenza e dalla volatilità di quelli azionari.

L'investimento «socialmente responsabile» consente di affiancare, agli obiettivi tipici della gestione finanziaria, anche aspetti di natura sociale ed ambientale, che consentono di valutare assetti intangibili e variabili non finanziari e utili per far emergere e selezionare imprese ad alto potenziale di sviluppo e crescita. L'introduzione di aspetti di natura ambientale e sociale nell'analisi e nel controllo dei rischi finanziari, rappresenta un'opportunità per gli investitori istituzionali e per le stesse imprese po-

tenzialmente destinatarie dell'investimento, perché questi asset sono ormai in grado di influire fino al 30% circa del valore di un titolo di un'impresa a medio-alto livello di capitalizzazione.

Perché i fondi pensione italiani non hanno, finora, raccolto pienamente questa sfida? Cosa è necessario fare affinché il settore della previdenza complementare possa destinare – liberamente e volontariamente – almeno una parte del risparmio previdenziale al finanziamento dell'economia reale, allo sviluppo infrastrutturale e delle piccole e medie imprese italiane e integrare nel processo di investimento aspetti di natura sociale e finanziaria, in cambio di buoni rendimenti ed adeguate condizioni di controllo del rischio per gli aderenti?

### **Contenuti formativi e modalità didattiche**

Il seminario cercherà di rispondere a queste domande con il contributo autorevole di studiosi ed esperti del settore della previdenza complementare, della finanza e dell'investimento socialmente responsabile valorizzando un processo di apprendimento partecipativo e la presentazione di buone prassi.

### **Destinatari**

Rappresentanti Cisl, ad ogni livello nei fondi pensione, segretari con delega alla previdenza complementare.

### **Partecipanti**

20-25.

### **Data**

12-13 novembre 2015.

### **Sede**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

### **Responsabilità**

*Francesco Lauria*, Centro studi nazionale Cisl, in collegamento con il Dipartimento Democrazia economica, fisco e previdenza.

## **Corsi di formazione e progetti di ricerca europei**



# Politiche organizzative e di comunicazione per rafforzare la sindacalizzazione dei lavoratori dipendenti

## Corso Etui-Cisl-Tco

### Descrizione del corso

I lavoratori dipendenti rappresentano la più significativa frazione della forza lavoro in Europa, in particolare nei settori produttivi che mantengono tassi di crescita nonostante la crisi.

Soprattutto nel settore privato il numero dei lavoratori dipendenti di alcuni settori, si pensi alle nuove tecnologie o alla farmaceutica, cresce significativamente, nonostante la crisi.

Ma i nuovi lavoratori, spesso impiegati con alte qualifiche, sono di difficile sindacalizzazione. Allo stesso tempo i sindacati si imbattono in difficoltà notevoli per coinvolgere e iscrivere i giovani lavoratori (non solo quelli impiegati con contratti temporanei).

Il tema della sindacalizzazione di queste tipologie di lavoratori è molto importante sia per rafforzare il ruolo del sindacato sia rispetto alle dinamiche del mercato del lavoro e al rafforzamento della contrattazione collettiva.

### Partner

Etui, Tco Svezia, Cisl Italia.

Gli **obiettivi** del corso sono:

- ▶ descrivere e analizzare con quali modalità i sindacati in Europa organizzano lavoratori dipendenti, in particolare nel settore privato;
- ▶ comprendere:
  - qual è l'ostacolo principale per organizzare i lavoratori con alte qualifiche;
  - quali le modalità per organizzarne la sindacalizzazione;
  - quali sono le difficoltà specifiche rispetto al coinvolgimento dei giovani lavoratori dipendenti;
  - quali sono le buone pratiche nell'organizzazione e nella comunicazione (interna ed esterna) rispetto alla sindacalizzazione di queste tipologie di lavoratori.

Le **lingue di lavoro** del corso sono **inglese, francese, italiano**.

**Destinatari**

Responsabili sindacali che operano nell'ambito della sindacalizzazione dei lavoratori.

**Data**

6-10 ottobre 2015.

**Responsabilità**

*Francesco Lauria*, Centro studi nazionale Cisl.

## **Corsi europei in partenariato con Etui che verranno realizzati nel corso del 2016**

### **Corso Etui Cisl**

#### **Collective bargaining and social dimensions. Voluntary occupational welfare agreements and trade union role to reconcile work and family life**

*La contrattazione collettiva e la dimensione sociale. Il welfare aziendale e il ruolo dei sindacati nella promozione della conciliazione tempi di vita tempi di lavoro*

#### **Luogo di svolgimento**

Centro studi nazionale Cisl, Firenze.

#### **Responsabilità**

*Francesco Lauria*, Centro studi nazionale Cisl, in collaborazione con Dipartimento Politiche sociali.

\*\*\*

### **Corso Etui Cisl Comisiones Obreras**

#### **Local Public Services transformations around Europe. The role of trade unions**

*La trasformazione in Europa dei Servizi Pubblici Locali. Il ruolo del sindacato*

#### **Luogo di svolgimento**

Madrid, Escuela sindical Muñoz Zapico.

#### **Responsabilità**

*Francesco Lauria*, Centro studi nazionale Cisl, in collaborazione con Dipartimento Terziario e servizi.

\*\*\*

**Kit metodologico formativo europeo in cooperazione Etui  
Trade Unions Training for life long learning development in  
small and medium enterprises**

*Il ruolo della formazione sindacale nello sviluppo dei processi di apprendimento nelle piccole e medie imprese*

Nel corso del 2016 la Cisl realizzerà, in collaborazione con Etui, un kit metodologico formativo europeo sul suddetto tema.

**Responsabilità per il kit metodologico**

*Francesco Lauria, Centro studi nazionale Cisl, e Natale Madeo, Dipartimento Formazione sindacale.*



## **Progetti europei**

### **Progetti europei che coinvolgono la Cisl come co-presentatrice**

#### **VP/2014/007/0041 – Enacting – Enable cooperation and mutual learning for a fair posting of workers**

*Rafforzare la cooperazione e l'apprendimento reciproco per un equo distacco dei lavoratori*

Progetto europeo che coinvolge Cisl (co-applicant), Iscos (co-applicant), Filca Cisl e Fit Cisl (organizzazioni associate).

Capofila del progetto: Istituto Tagliacarne. Altri partner significativi: ministeri del Lavoro italiano e rumeno, sindacati tedeschi, belgi e rumeni.

#### **Periodo di attività**

Marzo 2015-settembre 2016.

#### **Normativa europea di riferimento**

Processo di recepimento della direttiva Ue 2014/67 sul rafforzamento delle procedure di controllo sui lavoratori distaccati.

### **Progetti europei che coinvolgono la Cisl come organizzazione associata**

#### **VS/2014/0361 – Setting up a quality framework for apprenticeship and work-based learning**

*Realizzare un quadro di contesto di qualità per l'apprendistato e l'apprendimento sui posti di lavoro*

#### **Capofila del progetto**

Ces (Confederazione europea dei sindacati).

### **Periodo di attività**

2015-2016.

\*\*\*

### **VS/2014/0549 – Implementing a european trade union strategy to support the development of workers' skills in manufacturing and beyond**

*Rafforzare una strategia sindacale europea per implementare lo sviluppo delle competenze dei lavoratori nell'industria manifatturiera*

### **Capofila del progetto**

Tuc (Trade Union Congress).

### **Periodo di attività**

2015-2016.

### **Responsabilità per i progetti europei**

*Francesco Lauria, Centro studi nazionale Cisl.*

Altri progetti europei verranno presentati nel corso del biennio 2015-2016.